

QUADERNI DI RICERCA IRES N.13

L'IMPIEGO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI IN PIEMONTE

1. LE AMMINISTRAZIONI LOCALI TERRITORIALI (COMUNI, PROVINCE, REGIONE)

RICERCA SULL'IMPIEGO NELLE
PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI IN PIEMONTE

Indice Generale dei Quaderni

1. Le Amministrazioni locali territoriali
2. Le aziende speciali (in pubblicazione)
3. La scuola statale (in pubblicazione)
4. Il comparto sanitario (in preparazione)
5. Gli enti del parastato e quelli collegati alle Regioni, Province e Comuni (in preparazione)
6. Le amministrazioni centrali decentrate (in preparazione)
7. Profili e motivazioni degli impiegati pubblici (in preparazione)

Gruppo di lavoro

Giorgio Brosio
Mimma Carrazzone
Piera Cerutti
Piero Gallo
Maurizio Maggi
Silva Pesso
Stefano Piperno
Andrea Prele
Luigina Sosso

QUADERNI DI RICERCA IRES N.13

L'IMPIEGO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI IN PIEMONTE

1. LE AMMINISTRAZIONI LOCALI TERRITORIALI (COMUNI, PROVINCE, REGIONE)



ORDINE DI GIORNO N. 10

AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

LA AMMINISTRAZIONE PUBBLICA

(CONFERENZA DI ROMA)

INDICE

	Pag.
Introduzione	1
I COMUNI	
1. La dinamica complessiva degli occupati	7
2. Il grado di femminilizzazione	27
3. L'età dei dipendenti	31
4. La provenienza geografica	33
5. I movimenti in ingresso e in uscita	35
6. La distribuzione per funzioni e per livelli di inquadramento	40
7. Le professioni nuove e specialistiche	43
8. Le remunerazioni	44
9. Il lavoro straordinario	46
10. Un po' di miscellanea	48
APPENDICE I	57
LE PROVINCE	
1. La dinamica occupazionale	77
2. Il grado di femminilizzazione	82
3. L'età dei dipendenti	84
4. La provenienza geografica	84
5. I movimenti in ingresso e in uscita	88
6. La distribuzione per funzioni e per livelli di inquadramento	90
7. Le remunerazioni	94
8. Il lavoro straordinario	96
9. Altri aspetti del rapporto di lavoro e degli indirizzi seguiti dagli enti	98

	Pag.
APPENDICE II	103
LA REGIONE	
1. La dinamica occupazionale	119
2. Il grado di femminilizzazione	125
3. L'età dei dipendenti	126
4. La provenienza geografica	129
5. I movimenti in ingresso ed in uscita	132
6. La distribuzione per funzioni e livelli di inquadramento	134
7. Le remunerazioni	140
8. Il lavoro straordinario	142
CONCLUSIONI	147
APPENDICE III	155

Introduzione

In questo Quaderno viene presentato il primo rapporto dell'indagine sull'impiego nelle pubbliche amministrazioni in Piemonte. Esso comprende le prime elaborazioni dei dati tratti dai questionari inviati ad un campione di comuni piemontesi, alle province e alla Regione.

Si tratta di risultati che formano un primo quadro parziale, non solo perché riguardano una realtà, quella degli enti territoriali, che è importante ma non esaurisce il settore pubblico, ma anche perché non sono ancora possibili confronti con altri comparti pubblici, ovvero uno degli aspetti più interessanti dell'indagine.

Pur con queste limitazioni ci è sembrato necessario rendere noti questi risultati, sia per un criterio di trasparenza della ricerca che si vuole mantenere in tutte le fasi, sia per riceverne giudizi, suggerimenti, critiche che possono aiutare nelle fasi future.

L'indagine sta infatti proseguendo sia nella analisi degli altri comparti - è prevista entro i primi mesi del 1983 l'uscita dei rapporti relativi alle aziende speciali ed alle scuole - sia nella predisposizione della seconda fase, che prevede un'analisi su questionario ai singoli dipendenti.

Per introdurre la lettura del Rapporto occorre ricordare brevemente le linee orientatrici dell'intera ricerca. Essa ha preso lo spunto dall'osservazione della rapida dinamica dell'impiego pubblico in Piemonte negli anni '70. I dati molto aggregati e insufficienti delle fonti ufficiali suggerivano l'opportunità di un'analisi più attenta del fenomeno, che ne esplorasse le connessioni con il mercato del lavoro, valutando anche le possibilità del settore pubblico di soddisfare con sufficienti livelli di efficienza e di prontezza il carico di domande provenienti dalla società. Non vi è dub

bio che nel settore pubblico il fattore lavoro ha una rilevanza che tra —
scende quella degli altri fattori in relazione alle caratteristiche delle atti-
vità svolte, che consistono in prevalenza di servizi personali. Ed è al —
trettanto chiaro che questo aspetto non ha ricevuto nella storia recente
italiana la debita attenzione.

In dipendenza di questi obiettivi l'analisi si è concentrata sulle carat-
teristiche oggettive e soggettive dell'evoluzione degli anni '70, che si è
cercato di ricostruire guardando a variabili, quali il sesso, l'età, la pro-
venienza, la remunerazione, i livelli di qualifiche, che sono decisamente
trascurate nelle rilevazioni ufficiali. E' in questo ampliamento del profilo
di indagine che risiede, a nostro parere, l'interesse e la novità del lavo-
ro.

Quanto al campo di osservazione sono necessarie alcune precisazioni.

Le numerosità dei comuni piemontesi ha reso necessario il ricorso a d
un campionamento. E' stato utilizzato al proposito il campione costruito
dall'Istat ai fini della rilevazione annuale sui bilanci consuntivi, compren-
dente 147 comuni, e statisticamente significativo a livello provinciale.

Nonostante gli sforzi di presentazione, l'appoggio della Regione e del
l'ANCI, le rese dei questionari sono stati inferiori alle aspettative. Più
precisamente, si è venuti in possesso dei questionari relativi a 85 comuni.

Ai fini di precisare il grado di copertura, si può menzionare che que-
sto insieme di comuni rappresentava nel 1980 il 70% del totale dei dipen-
denti di tutti i comuni piemontesi e l'88% di quelli del campione Istat. Que-
sta elevata copertura, che è soddisfacente per quasi tutti i profili di ana-
lisi esperiti, deriva dalla inclusione nel campione di quasi tutti i comuni
superiori ai 10.000 abitanti.

Il basso tasso di ritorno dei questionari inviati è spiegabile, in parte

almeno, con le difficoltà oggettive di compilazione, che l'IRES ha cercato di superare supportando gli uffici con propri rilevatori nei casi più complessi. Vi è da sperare che in futuro l'interesse che questo tipo di indagini sapranno stimolare, permetteranno tassi di copertura maggiori.

Per le province e per la Regione il caso evidentemente non si pone: la non totale copertura avrebbe per le prime severamente inficiato la validità dell'indagine.

E' intenzione dell'Istituto verificare con gli amministratori - politici e funzionari responsabili del settore - i principali risultati cui si è pervenuti. Una lettura critica è quindi particolarmente gradita.

1. La prima parte del documento

Il presente documento è stato redatto in data 15/10/2011, in relazione all'impugnazione del verbale di accertamento della commissione di concorso per la posizione di assistente sociale, pubblicata sul sito della commissione di concorso in data 10/10/2011. Il presente documento è stato redatto in data 15/10/2011, in relazione all'impugnazione del verbale di accertamento della commissione di concorso per la posizione di assistente sociale, pubblicata sul sito della commissione di concorso in data 10/10/2011.

Il presente documento è stato redatto in data 15/10/2011, in relazione all'impugnazione del verbale di accertamento della commissione di concorso per la posizione di assistente sociale, pubblicata sul sito della commissione di concorso in data 10/10/2011.

a) Si ritiene che il verbale di accertamento della commissione di concorso per la posizione di assistente sociale, pubblicato sul sito della commissione di concorso in data 10/10/2011, non sia conforme alle norme in materia di trasparenza e accessibilità delle informazioni pubbliche, in quanto non è stato possibile accedere al documento stesso, né alle informazioni relative al procedimento di concorso.

I COMUNI

Il presente documento è stato redatto in data 15/10/2011, in relazione all'impugnazione del verbale di accertamento della commissione di concorso per la posizione di assistente sociale, pubblicata sul sito della commissione di concorso in data 10/10/2011.

Il presente documento è stato redatto in data 15/10/2011, in relazione all'impugnazione del verbale di accertamento della commissione di concorso per la posizione di assistente sociale, pubblicata sul sito della commissione di concorso in data 10/10/2011.

1. La dinamica complessiva degli occupati

Il personale comunale è distinguibile, in relazione all'impegno contrattuale che lo lega all'ente, in tre grandi categorie: personale a tempo pieno, personale a tempo definito (1), personale stagionale. I comuni si avvalgono, inoltre, con continuità delle prestazioni di altro personale non legato ad essi da un rapporto di dipendenza. Si tratta del personale con contratto professionale e del personale con contratto d'opera (2).

E' sembrato necessario considerare nella presente ricerca anche queste due ultime categorie. Si tratta infatti di personale, che:

- a) almeno in parte, è sostitutivo dei dipendenti diretti, nel senso che, se il contratto professionale o d'opera non fosse disponibile, i comuni dovrebbero procedere all'assunzione diretta per avere lo stesso tipo di prestazioni. Negli anni più recenti sono stati proprio i limiti all'assunzione di personale ad obbligare i comuni a ricorrere a questo tipo di forma contrattuale;

(1) La categoria del tempo definito comprende quel personale il cui orario di lavoro è stabilito dai singoli enti, in assenza di un contratto nazionale, in misura inferiore all'orario normale.

(2) Il contratto professionale è inteso nel senso indicato all'articolo 2230 c.c. come "contratto che ha per oggetto una prestazione d'opera intellettuale".

Il contratto d'opera è definito dall'art. 2222 c.c. come quel contratto per cui "una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente".

b) alla luce delle recenti e attuali vicende contrattuali e rivendicative, tende ad essere parzialmente assorbito all'interno degli enti. Questo vale soprattutto per il personale con contratto d'opera.

L'esistenza di una pluralità di categorie impone di scegliere il novero di esse cui fare riferimento per descrivere l'evoluzione complessiva del personale comunale e le sue caratteristiche. In analogia con i criteri seguiti nelle rilevazioni ufficiali - e quindi per evidenti motivi di confronto - è sembrato opportuno considerare, ai fini di buona parte dell'analisi che segue, la somma delle due categorie del personale a tempo pieno e di quello a tempo definito.

Nel periodo considerato, 1971-1980, i dipendenti comunali, di ruolo e non di ruolo, degli 85 comuni che costituiscono il nostro campione sono aumentati da 15.389 a 26.502 unità. L'aumento percentuale, +72,2 (e - equivalente ad un ritmo medio annuo di crescita del 6,2 per cento), è piuttosto elevato e, ciò che conta, superiore a quanto fatto registrare nello stesso periodo dal complesso dei comuni piemontesi e dall'insieme dei comuni italiani (cfr.: la tab. 1).

La maggiore dinamica del nostro campione rispetto al complesso del Piemonte è immediatamente spiegata dal maggior peso che in esso rivestono i comuni di dimensione maggiore. Come vedremo fra poco, la dinamica del personale comunale è strettamente associata alle dimensioni.

E' bene a questo punto fornire qualche indicazione sulla dimensione del nostro campione in termini di dipendenti, cioè dell'oggetto della nostra ricerca, rispetto al complesso dei comuni piemontesi. Nel 1971 i dipendenti dei nostri 85 comuni rappresentavano il 56% del totale piemontese; nel 1978 (ultimo anno di effettuabilità del raffronto) la percentuale è salita al 66% circa. Come già chiarito nella premessa, anche in base alle

informazioni più recenti (1), il nostro campione è comunque in grado di dar conto delle tendenze passate e forse anche di indicare le linee di probabile evoluzione futura, per quasi tutti i profili di analisi.

Come sempre, l'andamento di un periodo è la risultante di andamenti piuttosto differenziati nei singoli anni che lo compongono. Essi sono facilmente spiegabili con la constatazione che la politica del personale degli enti locali, e quindi le assunzioni, è stata realizzata nel contesto normativo e socio-economico in cui si è sviluppata la finanza locale nel suo complesso. Non sorprende dunque osservare un parallelismo abbastanza stretto fra la crescita nel tempo del personale e quella della spesa.

-
- (1) Proprio quando era stato completato questo rapporto si sono resi disponibili i risultati del I Censimento sul personale degli enti locali, effettuato dal Ministero degli Interni, al 31/12/1978. A questa data, secondo le risultanze del Censimento, erano presenti in Piemonte 33.317 dipendenti comunali, dato che si discosta da quello di altre fonti ISTAT e corregge comunque il dato "anomalo" di 50.000 unità pubblicati nei risultati provvisori del Censimento. Alla stessa data risultano presenti 7.265 dipendenti provinciali.

Il confronto con i risultati della ricerca IRES è offerta dalla tabella 1.

Per quanto concerne i Comuni, si può osservare una percentuale di copertura dell'universo del nostro campione pari al 72,6% per il personale totale, del 69,7% per il personale di ruolo, del 94% per quello non di ruolo e del 66,6% per quello a tempo parziale.

I dati di struttura indicherebbero che nel nostro campione sono lievemente sopravvalutati i dipendenti non di ruolo. Pur tenendo conto delle probabili diversità di compilazione dei questionari delle due indagini, ci sembra comunque che ci troviamo di fronte ad un ulteriore indicatore di una discreta rappresentatività del nostro campione.

Per quanto concerne invece le province, i dati corrispondono quasi al cento per cento.

**Tab. 1 — Confronto tra i dati del Ministero dell'Interno e quelli della ricerca IRES
(al 31 dicembre 1978)**

AMMINISTRAZIONI PROVINCIALI (1)

	Personale di ruolo	Personale non di ruolo	Totale	di cui a tempo parziale
Cens. Ministero dell'Interno	7.005	260	7.265	44
%	96,4	3,6	100,0	0,6
Ricerca IRES	7.047	234	7.281	13
%	96,7	3,3	100,0	0,1

AMMINISTRAZIONI COMUNALI (2)

	Personale di ruolo	Personale non di ruolo	Totale	di cui a tempo parziale
Cens. Ministero dell'Interno	29.932	3.885	33.817	1.328
%	88,3	11,7	100,0	4,0
Ricerca IRES	20.515	3.688	24.203	885
%	84,7	15,2	100,0	3,6

(1) Dati riferiti all'universo delle sei province piemontesi.

(2) Per il Censimento del Ministero dell'Interno, dati di 1.200 comuni su 1.209; per la ricerca IRES dati di 85 comuni.

Tab. 1 bis — Consistenza del personale dipendente nelle amministrazioni comunali - Confronto Piemonte - Italia

Anni	Piemonte Indagine IRES	Variazione %	Piemonte ISTAT	Variazione %	Italia ISTAT	Variazione %
1971	15.389		26.315		364.519	
1972	16.036	4,20	27.564	4,74	380.059	4,26
1973	17.737	10,61	28.447	3,20	415.645	9,37
1974	18.730	5,60	30.028	5,55	430.190	3,50
1975	19.639	4,85	31.277	4,15	457.819	6,42
1976	22.158	12,83	33.737	7,86	471.676	3,03
1977	23.290	5,11	34.940	3,56	490.237	3,94
1978	24.203	3,92	36.990	5,86	525.870	7,27
1979	24.721	2,14			526.000	0,02
1980	26.502	7,20				

I tassi annui di crescita mostrano una forte dispersione, che indica una elevata discontinuità nella realizzazione delle nuove assunzioni.

Tale discontinuità è spiegabile non certo con l'evoluzione della domanda di servizi, ma piuttosto con i vincoli normativi all'espansione degli organici e con le caratteristiche di vischiosità delle procedure di assunzione degli enti pubblici. Si notano in particolare tre picchi, nel 1973, nel 1976 e nel 1980, che corrispondono ad altrettante punte di espansione della spesa corrente (1).

Il sentiero di espansione del nostro campione è allineato sostanzialmente con quello nazionale, con un solo scostamento piuttosto elevato nel 1976 a favore del Piemonte (12,83% contro il 3,03% in Italia), che con ogni probabilità è spiegabile in termini "politici". Più precisamente, con la forte presenza nel nostro campione di comuni che hanno sperimentato nel 1975 un cambio di maggioranza, dal centro verso la sinistra e che hanno dato inizio, nel 1976, ad un processo di espansione delle attività e quindi del personale (2).

Degli 85 comuni campionati, 40 (il 47%) hanno avuto nel periodo '75-'80 una giunta di sinistra (cfr.: la tab. 2); all'interno dei 40 comuni di sinistra, sono 21 i comuni (17 dei quali superiori ai 10.000 abitanti) che han-

(1) Cfr.: G. Brosio-S. Piperno: Lo sviluppo della spesa locale in un contesto regionale: il caso del Piemonte. IRES, 1982.

(2) Le motivazioni che stanno alla base di questa affermazione sono riconducibili ai risultati di numerosi lavori empirici sugli effetti del "colore politico" delle giunte sulle politiche di spesa degli enti locali.

Cfr.: per il Piemonte, IRES, La struttura della finanza locale in Piemonte, Quaderno di ricerca n. 7, Novembre 1981, pp. 182-199, ove si può trovare anche una bibliografia sui principali lavori su tale argomento.

Tab. 2 — Distribuzione dei Comuni del campione a seconda del colore politico delle giunte e per classi di popolazione

POPOLAZIONE FINO A 2000 AB				
	FREQUENZA	CUM FREQ	PERCENT	CUM PERCENT
ALTRE GIUNTE	18	18	66.667	66.667
GIUNTE DI SINISTRA	9	27	33.333	100.000
POPOLAZIONE DA 2000 A 10000 AB				
	FREQUENZA	CUM FREQ	PERCENT	CUM PERCENT
ALTRE GIUNTE	6	6	60.000	60.000
GIUNTE DI SINISTRA	4	10	40.000	100.000
POPOLAZIONE DA 10000 A 30000 AB				
	FREQUENZA	CUM FREQ	PERCENT	CUM PERCENT
ALTRE GIUNTE	16	16	47.059	47.059
GIUNTE DI SINISTRA	18	34	52.941	100.000
POPOLAZIONE SOPRA 30000 AB				
	FREQUENZA	CUM FREQ	PERCENT	CUM PERCENT
ALTRE GIUNTE	5	5	35.714	35.714
GIUNTE DI SINISTRA	9	14	64.286	100.000
TOTALE	FREQUENZA	CUM FREQ	PERCENT	CUM PERCENT
ALTRE GIUNTE	45	45	52.941	52.941
GIUNTE DI SINISTRA	40	85	47.059	100.000

Tab. 3 — Dinamica del personale comunale tra il 1976 ed il 1975 in relazione al "colore politico" della giunta

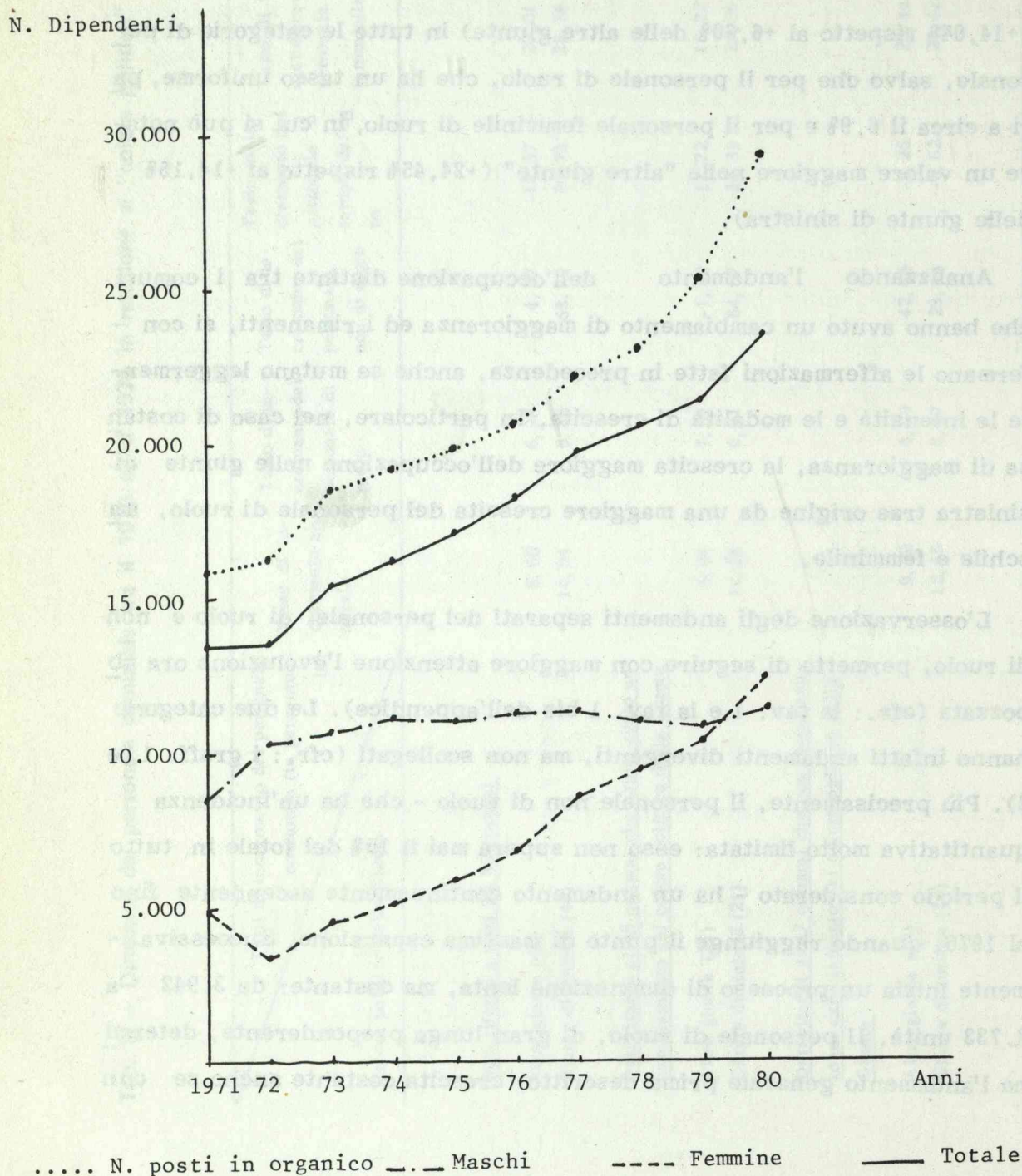
Tassi di incremento del personale comunale (in percentuale)	Colore politico della Giunta				
	Tasso di incremento generale	Tasso di incremento personale di ruolo	Tasso di incremento personale non di ruolo	Tasso di incremento personale a tempo definito	Tasso di incremento personale femminile di ruolo
<u>Dati riferiti a tutti gli 85 comuni</u>					
Altre giunte (45)	6, 60	6, 98	4, 69	-12, 37	24, 45
Giunte di sinistra (40)	14, 04	6, 88	63, 79	20, 73	14, 15
<u>Dati riferiti ai 48 comuni che hanno avuto un cambiamento nel colore politico della Giunta</u>					
Altre giunte (27)	5, 94	7, 51	-1, 30	-12, 72	28, 19
Giunte di sinistra (21)	14, 28	6, 71	84, 07	33, 33	13, 86
<u>Dati riferiti ai 37 comuni che non hanno avuto un cambiamento nel colore politico della Giunta</u>					
Altre giunte (18)	9, 30	4, 99	42, 46	-6, 25	11, 58
Giunte di sinistra (19)	12, 65	8, 17	23, 44	-0, 62	16, 89

no sperimentato nel 1975 un cambiamento di maggioranza. La differenza-
zione dei tassi di incremento del personale all'interno del nostro campio -
ne a seconda del colore politico della giunta è testimoniata dalla ta-
bella 3. Si può vedere come nel 1976 le giunte di sinistra segnalino tassi
di incremento più elevati oltre che nel totale generale dei dipendenti
(+14,04% rispetto al +6,60% delle altre giunte) in tutte le categorie di per-
sonale, salvo che per il personale di ruolo, che ha un tasso uniforme, pa-
ri a circa il 6,9% e per il personale femminile di ruolo, in cui si può nota-
re un valore maggiore nelle "altre giunte" (+24,45% rispetto al +14,15%
delle giunte di sinistra).

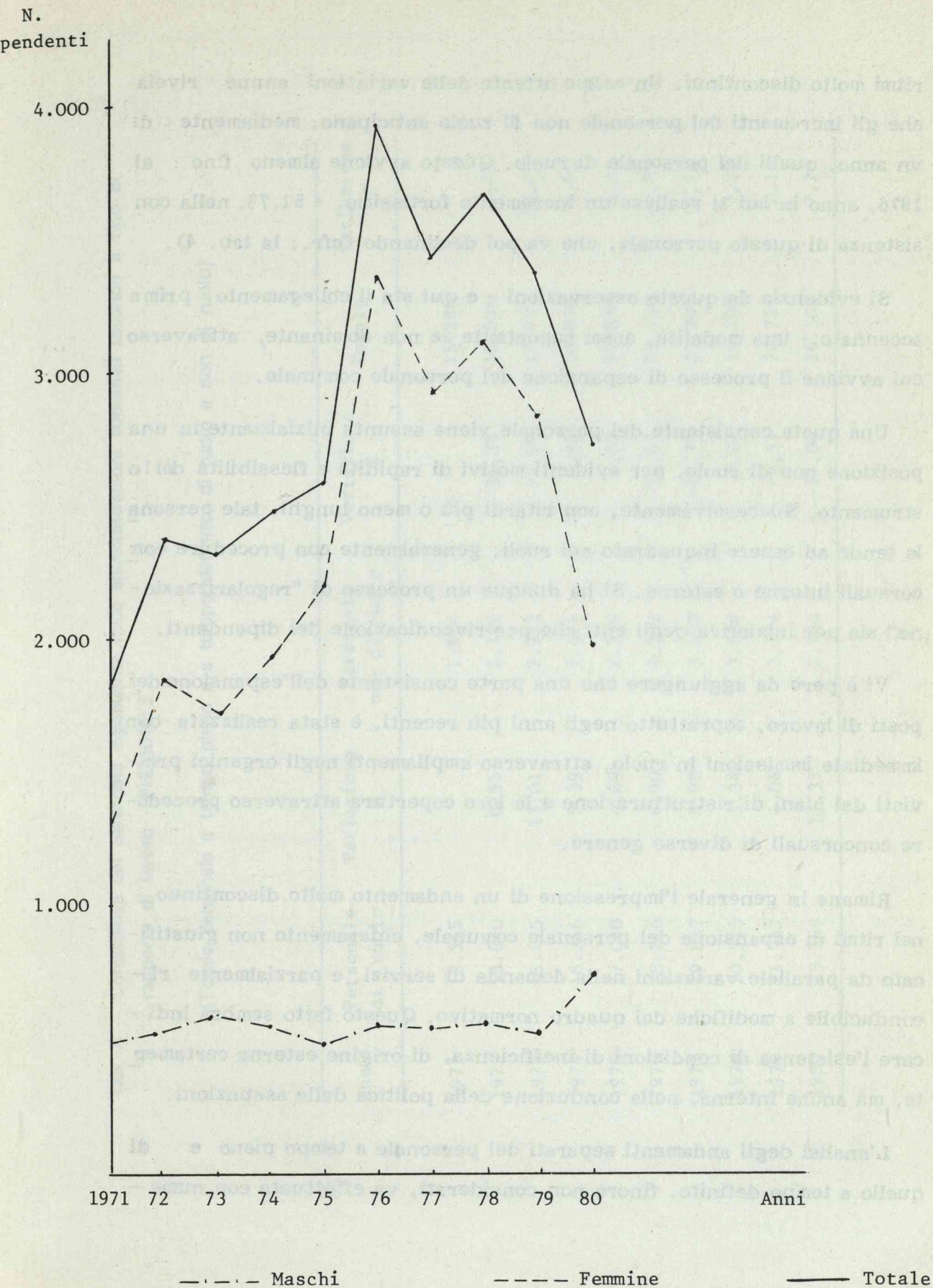
Analizzando l'andamento dell'occupazione distinto tra i comuni
che hanno avuto un cambiamento di maggioranza ed i rimanenti, si con-
fermano le affermazioni fatte in precedenza, anche se mutano leggermen-
te le intensità e le modalità di crescita. In particolare, nel caso di costan-
za di maggioranza, la crescita maggiore dell'occupazione nelle giunte di
sinistra trae origine da una maggiore crescita del personale di ruolo, ma-
schile e femminile.

L'osservazione degli andamenti separati del personale, di ruolo e non
di ruolo, permette di seguire con maggiore attenzione l'evoluzione ora ab-
bozzata (cfr.: la tav. 1 e la tav. 1 bis dell'appendice). Le due categorie
hanno infatti andamenti divergenti, ma non scollegati (cfr.: i graff. 1 e
2). Più precisamente, il personale non di ruolo - che ha un'incidenza
quantitativa molto limitata: esso non supera mai il 15% del totale in tutto
il periodo considerato - ha un andamento continuamente ascendente fino
al 1976, quando raggiunge il punto di massima espansione. Successiva-
mente inizia un processo di diminuzione lenta, ma costante: da 3.942 a
2.733 unità. Il personale di ruolo, di gran lunga preponderante, determi-
na l'andamento generale prima descritto: crescita costante anche se con

Graf. n. 1 - Numero di posti in organico e dinamica del personale di ruolo nelle amministrazioni comunali in Piemonte.
Periodo 1971-1980



Graf. n. 2 - Dinamica del personale non di ruolo nelle amministrazioni comunali in Piemonte - Periodo 1971-1980



ritmi molto discontinui. Un esame attento delle variazioni annue rivela che gli incrementi del personale non di ruolo anticipano, mediamente di un anno, quelli del personale di ruolo. Questo avviene almeno fino al 1976, anno in cui si realizza un incremento fortissimo, + 51,7%, nella consistenza di questo personale, che va poi declinando (cfr.: la tab. 4).

Si evidenzia da queste osservazioni - e qui sta il collegamento prima accennato - una modalità, assai importante, se non dominante, attraverso cui avviene il processo di espansione del personale comunale.

Una quota consistente del personale viene assunta inizialmente in una posizione non di ruolo, per evidenti motivi di rapidità e flessibilità dello strumento. Successivamente, con ritardi più o meno lunghi, tale persona le tende ad essere inquadrato nei ruoli, generalmente con procedure concorsuali interne o esterne. Si ha dunque un processo di "regolarizzazione" sia per iniziativa degli enti che per rivendicazione dei dipendenti.

Vi è però da aggiungere che una parte consistente dell'espansione dei posti di lavoro, soprattutto negli anni più recenti, è stata realizzata con immediate immissioni in ruolo, attraverso ampliamenti negli organici previsti dai piani di ristrutturazione e la loro copertura attraverso procedure concorsuali di diverso genere.

Rimane in generale l'impressione di un andamento molto discontinuo nei ritmi di espansione del personale comunale, chiaramente non giustificato da parallele variazioni nella domanda di servizi, e parzialmente riconducibile a modifiche del quadro normativo. Questo fatto sembra indicare l'esistenza di condizioni di inefficienza, di origine esterna certamente, ma anche interna, nella conduzione della politica delle assunzioni.

L'analisi degli andamenti separati del personale a tempo pieno e di quello a tempo definito, finora non considerati, va effettuata con nume-

Tab. 4 — Consistenza del personale dipendente nelle amministrazioni comunali secondo il tipo di rapporto di lavoro - PIEMONTE

(Totale personale a tempo pieno e a tempo definito, di ruolo e non di ruolo)

Anni	Personale di ruolo	Variazione %	Personale non di ruolo	Variazione %	Totale	Variazione %
1971	13.565		1.824		15.389	
1972	13.640	0,55	2.396	31,36	16.036	4,20
1973	15.415	13,01	2.322	-3,09	17.737	10,61
1974	16.246	5,39	2.484	6,98	18.730	5,60
1975	17.040	4,89	2.599	4,63	19.639	4,85
1976	18.216	6,90	3.942	51,67	22.158	12,83
1977	19.852	8,98	3.438	-12,79	23.290	5,11
1978	20.515	3,34	3.688	7,27	24.203	3,92
1979	21.347	4,06	3.374	-8,51	24.721	2,14
1980	23.769	11,35	2.733	-19,00	26.502	7,20

rose, ma necessarie, cautele, imposte dalla non sempre omogenea interpretazione data dai comuni, oggetto dell'indagine, ai contenuti di questa classificazione (cfr.: tab. 5).

Il personale a tempo definito è stato oggetto di un'espansione notevolmente superiore di quella registrata dal personale a tempo pieno: 103,8% contro il 72,2%, ma continua a rappresentare una frazione assai modesta degli organici complessivi: 2,9% nel 1971 e 3,5% nel 1980. Inoltre, esso si presenta concentrato in un numero ristretto di comuni (Vercelli, Asti, Novara e Tortona assorbono da soli quasi la metà dei dipendenti a tempo definito rilevati). Ciò indica un utilizzo poco diffuso di questo strumento e conferma i limiti interpretativi prima espressi.

L'esame delle categorie residue di personale mostra nuovamente dinamiche particolarmente accentuate (cfr.: tavv. 2-3-4 dell'appendice). Più precisamente il personale stagionale (1) si accresce nel periodo di quasi sette volte, ma con fluttuazioni piuttosto pronunciate, non facilmente spiegabili, soprattutto quella fra il 1974 e il 1975.

Il personale con contratto professionale che, si ricorderà, non è legato da un rapporto di lavoro dipendente con i comuni, aumenta di circa cinque volte, con una crescita che gli ha permesso di accrescere la sua incidenza sul complesso del personale dal 2% al 5%. Quest'ultima quota è ormai abbastanza rilevante, soprattutto se si tiene conto delle specializ-

(1) In base alle definizioni usate nell'art. 5, quarto comma, della legge 8/1/1979 n. 3 "Conversioni in legge, con modificazioni, del D.L. 10/11/1978 n. 702, recante disposizioni in materia di finanza locale", per personale stagionale si intende quello assunto per compiti specifici limitati nel tempo (stagionali) ed il personale utilizzato per prestazioni lavorative a carattere occasionale o saltuario (giornalieri).

Tab. 5 - Personale con rapporto di lavoro:

a) a tempo definito e stagionale			b) contratto professionale e contratto d'opera		
Anni	Tempo definito	Stagionale e giornaliero	Anni	Contratto professionale	Contratto d' opera
1971	449	381	1971	280	126
1972	490	436	1972	303	142
1973	611	505	1973	381	93
1974	595	573	1974	507	99
1975	725	1.361	1975	626	88
1976	779	1.344	1976	603	98
1977	701	3.062	1977	721	131
1978	885	2.259	1978	811	214
1979	857	3.070	1979	1.121	273
1980	915	2.625	1980	1.387	379

zazioni, in genere elevate, che sono acquisite tramite questa via.

Assai minore l'incidenza del personale a contratto d'opera - poco più dell'1% del totale -, che mostra anch'esso una dinamica ascendente piuttosto rapida, anche se inferiore alle due ultime categorie esaminate.

Nel complesso, se si sommano gli andamenti del personale a tempo definito, di quello stagionale, di quello a contratto professionale e d'opera - che hanno la caratteristica comune di un impegno di lavoro a tempo non pieno indipendentemente dal rapporto di dipendenza con l'ente, la dinamica risultante si rivela molto più sostenuta di quella del personale a tempo pieno. Questo fatto ha permesso ai comuni - al di là delle differenze nell'utilizzo da loro effettuato delle diverse forme contrattuali (1) - un ricorso flessibile ad una gamma di competenze piuttosto ampia.

Sotto questo profilo l'incremento di queste categorie di personale ha agito in funzione compensatrice della rigidità connessa al massiccio incremento del personale a tempo pieno che, come si è osservato, è in parte avvenuto sotto la pressione rivendicativa (il personale assunto come avventizio per tempi brevi rivendica l'inserimento in pianta stabile).

Negli anni più recenti il ricorso a questi rapporti di lavoro ha funzionato come compensatore dei vincoli normativi all'ampliamento degli organici.

Si è fatto finora un discorso aggregato senza tener conto delle situazioni dei singoli comuni. Spostando l'ottica in questa direzione si ottengo

(1) Valga l'esempio dei pensionati adibiti ai servizi di sorveglianza davanti alle scuole: in alcuni casi sono stati assunti come personale stagionale, in altri con contratto professionale. Non si esclude che in qualche comune si sia utilizzato il rapporto a tempo definito.

no alcuni risultati di interesse. In particolare, se si ordinano i comuni secondo le dimensioni della loro popolazione si osservano comportamenti abbastanza differenziati (cfr.: le tabb. 7 e 8). L'espansione del personale sembra essere molto più contenuta alle piccole dimensioni, più precisamente fino ai comuni con non più di duemila abitanti. Il ridottissimo numero di casi osservati impone però una doverosa cautela nella generalizzazione di questo risultato. L'espansione assume i valori più elevati in corrispondenza dei comuni medi: con dimensioni comprese fra i 10.000 ed i 30.000 abitanti. Per i comuni maggiori l'espansione è leggermente più contenuta rispetto a quelli medi, anche se ovviamente il peso assoluto è ben più rilevante. Questi risultati sono in buona parte conformi alle aspettative. Il processo di crescita del personale si è verificato soprattutto al di là di quella soglia dimensionale che permette un effettivo ampliamento ed una diversificazione maggiore delle attività svolte dai comuni. In altre parole, si conferma la constatazione che alle dimensioni molto piccole sono praticamente preclusi ampliamenti consistenti delle attività, e gli incrementi di personale assumono contorni marginali.

In secondo luogo, la relativa minor dinamica dei comuni di dimensioni più elevate è spiegabile con l'evoluzione demografica, che ha subito un considerevole rallentamento. Ciò può essere rilevato sia nel nostro campione (cfr.: la tab. 6), che nell'universo dei comuni piemontesi, in base ai primi risultati del censimento del 1981 (cfr.: la tab. 7). In ambedue i casi aumenta la percentuale di popolazione sul totale dei comuni tra i 10.000 ed i 30.000 abitanti, e diminuisce quella dei comuni superiori a 30.000 abitanti.

Tab. 6 — Struttura della popolazione e dell'occupazione nelle amministrazioni comunali, nelle classi di popolazione individuate

	Totale	%	N.	Val. medio	Deviazione standard
Popolazione 1980 = fino a 2000 abitanti					
Popolazione 1961	27333	1,39	27	1012,33	557,92
Popolazione 1971	25199	1,05	27	933,29	535,40
Popolazione 1980	25160	1,03	27	931,85	548,54
Dipendenti totali 1971	99	0,64	27	3,66	2,46
Dipendenti totali 1980	121	0,45	27	4,48	3,27
Popolazione 1980 = da 2000 a 10000 abitanti					
Popolazione 1961	30883	1,57	10	3088,30	1607,11
Popolazione 1971	35917	1,49	10	3591,70	2205,11
Popolazione 1980	38940	1,59	10	3894,00	2298,47
Dipendenti totali 1971	131	0,84	10	13,10	7,76
Dipendenti totali 1980	198	0,74	10	19,80	12,95
Popolazione 1980 = da 10000 a 30000 abitanti					
Popolazione 1961	417591	21,26	34	12282,08	6166,23
Popolazione 1971	530090	22,11	34	15590,88	5985,04
Popolazione 1980	572566	23,44	34	16840,17	5609,25
Dipendenti totali 1971	2332	15,08	34	68,58	43,54
Dipendenti totali 1980	4523	17,06	34	133,02	74,82
Popolazione 1980 = sopra 30000 abitanti					
Popolazione 1961	1488035	75,77	14	106238,14	267775,09
Popolazione 1971	1805933	75,33	14	128905,21	299820,42
Popolazione 1980	1805432	73,92	14	128959,42	292629,53
Dipendenti totali 1971	12900	83,43	14	921,42	2349,52
Dipendenti totali 1980	21600	81,72	14	1547,14	4017,13
TOTALI					
Popolazione 1961	1963842	100,0	85	23104,02	111881,71
Popolazione 1971	2397139	100,0	85	28201,63	126472,45
Popolazione 1980	2442098	100,0	85	28730,56	123773,41
Dipendenti totali 1971	15462	100,0	85	181,90	982,36
Dipendenti totali 1980	26502	100,0	85	311,78	1675,54

Tab. 7 - Distribuzione della popolazione piemontese in Comuni di diversa ampiezza demografica in base ai risultati dei censimenti 1971 e 1981

Anni	Classi di popolazione					Totale
	< 2, 000	%	2, 000-10, 000	%	10, 001-30, 000	%
1971	759.362	17, 13	1. 021. 892	23, 05	595. 807	13, 44
					2. 055. 252	46, 36
1981	695.153	15, 63	1. 053. 636	23, 69	672. 907	15, 13
					2. 023. 666	45, 50
						4. 447. 362

Tab. 8 - Tasso di variazione medio annuo nel periodo 1972 - 1980 (1) del personale comunale per classe d'ampiezza della popolazione - PIEMONTE

Classi di popolazione	Totale generale	Totale personale di ruolo	Totale personale non di ruolo
fino a 2.000	1,86	1,41	- 2,25
da 2001 a 10.000	5,01	4,80	4,36
da 10.001 a 30.000	8,12	7,58	9,05
oltre 30.000	5,99	6,33	3,07

(1) calcolato sui valori medi '71-'72 e '79-'80.

2. Il grado di femminilizzazione

Affrontiamo qui uno dei profili più rilevanti della presente ricerca per quanto concerne i collegamenti fra impiego pubblico e mercato del lavoro. Esso riveste anche un assoluto carattere di novità nell'ambito degli studi sul personale delle pubbliche amministrazioni in Italia. Le rilevazioni statistiche e le analisi su di esse costruite non prendono infatti in considerazione la distinzione per sesso, nemmeno a livello nazionale (1).

L'osservazione immediata e più saliente è relativa all'esistenza di un tasso di femminilizzazione particolarmente elevato, che si rivela superiore a quello non solo dell'occupazione complessiva in Piemonte, ma anche a quello della stessa occupazione terziaria, dove si registrano normalmente le punte più elevate di presenza femminile. Soltanto il prosieguo dell'indagine, cioè l'analisi degli altri comparti che compongono il settore pubblico in Piemonte, potrà permettere confronti precisi. Si ha in ogni caso l'impressione che i comuni siano diventati, dopo la pubblica istruzione, uno dei comparti con maggiore capacità di assorbimento della forza lavoro femminile.

Passando alle cifre, la percentuale di donne è pari nel 1980 a poco più del 54% del totale dipendenti di ruolo e non di ruolo (cfr.: le tabb. 9 e 10). La presenza femminile è assai più elevata in questa seconda categoria, non di ruolo, con una percentuale del 73%. Non è possibile però in -

(1) L'unica eccezione è costituita dalle rilevazioni curate per il personale delle amministrazioni statali dalla Ragioneria Generale dello Stato, che introducono la distinzione per sesso a livello però delle sole grandi circoscrizioni geografiche.

Tab. 9 - Grado di femminilizzazione del personale dipendente nelle amministrazioni comunali - PIEMONTE (% sul personale totale)

Anni	G.F. Totale	G.F. Personale di ruolo	G.F. Personale non di ruolo
1971	40,92	36,64	72,70
1972	33,20	25,40	77,62
1973	35,43	29,55	74,46
1974	37,30	31,10	77,86
1975	40,84	34,70	81,07
1976	46,04	37,47	85,67
1977	49,60	43,53	84,61
1978	52,01	46,08	85,00
1979	53,52	48,62	84,53
1980	54,15	52,00	72,85

Tab. 10 — Grado di femminilizzazione % dell'occupazione piemontese ed italiana

Anni	P I E M O N T E				I T A L I A			
	Agricoltura	Industria	Altre attività' di cui P.A.e altri servizi	Totale	Agricoltura	Industria	Altre attività'	Totale
1971	33,6	23,9	40,6	30,2	31,6	20,3	32,5	27,1
1972	31,6	23,0	40,6	29,6	31,0	19,5	32,7	26,9
1973	33,2	22,2	41,5	29,8	31,8	19,9	33,1	27,5
1974	35,1	23,3	41,6	30,4	32,3	22,2	33,7	27,9
1975	33,5	23,7	42,0	31,0	32,6	21,7	34,2	28,2
1976	32,8	23,6	43,3	31,4	33,1	20,9	35,0	28,8
1977	35,9	25,1	42,3	32,9	35,5	23,0	34,5	30,3
1978	37,7	25,1	43,1	33,5	35,5	22,8	34,8	30,3
1979	37,2	25,7	43,5	34,2	36,6	23,0	35,4	30,9
1980	36,1	26,7	44,1	34,8	36,1	23,5	36,2	31,4

Fonte: Elaborazioni IRES sulle serie statistiche delle forze di lavoro ISTAT.

interpretare questo fatto come indice di discriminazione, rappresentando di norma la fase del non ruolo il precedente all'ingresso definitivo nell'ente. Certamente da sottolineare è l'espansione della femminilizzazione avvenuta nel periodo considerato: le donne erano infatti nel 1971 il 41% dell'occupazione, l'aumento del tasso di femminilizzazione è stato dunque pari a circa un terzo.

La crescita dei posti di lavoro femminili, o meglio della capacità di assorbimento della forza lavoro femminile da parte dei comuni, è meglio messa in evidenza dal calcolo della percentuale di donne sugli ingressi annui lordi (1). Limitandoci ai soli posti di ruolo si osserva che nell'ultimo triennio i tre quarti dei nuovi ingressi sono costituiti da donne. In cifre assolute ciò equivale a un totale di circa 1.600 posti di lavoro offerti in media ogni anno alle donne dai nostri 85 comuni. Se la capacità di assorbimento del resto dei comuni piemontesi fosse pari a quella del campione, il risultato sarebbe che un comparto, che occupa attualmente poco meno di 40.000 dipendenti, sarebbe in grado di creare ogni anno circa 2.400 nuovi posti di lavoro per personale femminile. Il calcolo è ipotetico e con ogni probabilità errato per eccesso, poiché l'anno 1980, su cui in parte è basato, ha registrato un'espansione eccezionale e difficilmente ripetibile, dei dipendenti comunali.

Indipendentemente dalla capacità assoluta di assorbimento della manodopera femminile rimane il fatto che, se la tendenza alla femminilizzazione dell'impiego dovesse continuare in futuro, i comuni diventerebbero, al pari della pubblica istruzione, un settore a prevalente composizione

(1) Gli ingressi annui lordi sono dati dalla somma dei nuovi posti di lavoro creati dall'espansione degli organici con i posti di lavoro necessari ad effettuare la sostituzione del personale uscito.

femminile. Questa affermazione non costituisce una previsione. Va infatti ancora considerata la distinzione per qualifiche e per servizi della manodopera femminile. Occorre verificare se si è realizzato o meno nel periodo osservato un vero e proprio processo di sostituzione degli uomini con le donne ai vari livelli di qualifiche, oppure se l'incremento della femminilizzazione è spiegabile soprattutto con l'espansione di servizi e di funzioni che, perlomeno dato il livello culturale attuale, sono ritenute svolgibili tipicamente dal personale femminile. Perché se fosse così, si ha l'impressione che buona parte dell'espansione possibile si sia già di fatto realizzata.

3. L'età dei dipendenti

I dipendenti del nostro campione hanno una età media, 38,8 anni, praticamente allineata a quella della popolazione lavorativa piemontese e italiana. Ci si attenderebbe, vista la notevole espansione recente e la possibilità di uscita anticipata, una popolazione più giovane, ma occorre tener conto che gli ingressi negli enti locali avvengono con un limite minimo di età, 18 anni, che è superiore a quello in essere nel resto dell'economia: 15 anni.

La maggior espansione del personale femminile si riflette in una struttura per età più giovane: l'età media delle donne è infatti di 36,6 anni; quella degli uomini di 41,7 anni, che è sensibilmente superiore alla corrispondente media della popolazione lavorativa italiana pari a 39,9 anni (cfr.: la tab. 11).

La composizione per età dei dipendenti, uomini e donne, conferma le

Tab. 11 - Distribuzione del personale dipendente complessivo nelle amministrazioni comunali per classi di età e sesso - Anno 1980 -
PIEMONTE (in % sul rispettivo totale per sesso)

Classi di età	Maschi %	Femmine %	Totale %
18 - 29 anni	16,37	31,23	24,43
30 - 39 anni	27,64	28,74	28,24
40 - 49 anni	30,06	25,81	27,75
50 anni e oltre	25,93	14,22	19,58
Totale	100,00 (12.127)	100,00 (14.375)	100,00 (26.502)
ETA' MEDIA	41,7	36,6	38,8

indicazioni precedenti sulla preponderanza femminile nei nuovi ingressi. La classe di età più giovane, che comprende i dipendenti con età compresa fra i 18 e i 29 anni consiste infatti per quasi il 70% di donne. Ciò che è interessante notare è che la percentuale degli uomini nelle diverse classi di età considerate è continuamente crescente: passa cioè dal 30% nella classe dei più giovani al 61% in quella più anziana, cioè con oltre 50 anni. La percentuale delle donne è per contro decrescente.

L'indicazione, che ne discende, è che con ogni probabilità (il fenomeno potrebbe infatti essere anche influenzato dalla distribuzione per età delle uscite) la femminilizzazione dell'impiego comunale è ormai un fenomeno di lunga durata, iniziato precedentemente al periodo analizzato.

4. La provenienza geografica

Come già accennato è stato possibile rilevare la provenienza solo per i dipendenti in essere al 1980, per ovvii motivi di fattibilità e di economia della ricerca.

Una prima osservazione che rileva è data dall'assoluta prevalenza dei nati in Piemonte, che rappresentano il 60% dei dipendenti (cfr.: la tab. 12). I dipendenti nati nel Mezzogiorno rappresentano il 25% circa del totale, la quota restante - poco più del 15% - è formata da persone nate nelle altre regioni italiane e all'estero.

L'incrocio fra la provenienza e l'età dei dipendenti mostra che la percentuale dei piemontesi diminuisce leggermente al crescere delle età, quella dei nati nel Mezzogiorno mostra un leggero incremento nelle classi di età centrali. La percentuale coperta dalle persone nate nelle altre regioni

Tab. 12 - Distribuzione del personale dipendente complessivo nelle amministrazioni comunali per luogo di nascita e classi di età - Anno 1980 - PIEMONTE
(in % sul rispettivo totale per classi di età)

Classi di età	Luogo di nascita			Totale %
	Piemonte %	Sud-Isole %	Resto Italia %	
18 - 29 anni	65,49	23,51	11,00	100,0
30 - 39 anni	58,34	25,91	15,75	100,0
40 - 49 anni	54,00	26,79	19,21	100,0
50 anni e oltre	56,93	22,91	20,16	100,0
Totale	58,61	24,98	16,41	100,0
	(15.532)	(6.620)	(4.350)	(26.502)

italiane aumenta considerevolmente passando dalle classi giovani alle anziane (11% all'inizio e 20% alla fine). Queste tendenze sembrano far emergere una correlazione abbastanza stretta fra flussi migratori per origine geografica e ingressi (1).

Più precisamente i dipendenti nati nelle altre regioni italiane diverse dal Sud, che hanno costituito le prime forti ondate migratorie in Piemonte, hanno una struttura per età piuttosto invecchiata, il che significa che gli ingressi massicci sono avvenuti anni addietro. La presenza relativamente più forte dei piemontesi nelle classi di età più giovani coincide con la stasi del movimento migratorio. Infine, i valori più elevati assunti dai nati nel Mezzogiorno nelle classi centrali di età indica una corrispondenza degli ingressi per gli anni di maggiore intensità dei flussi migratori.

5. I movimenti in ingresso e in uscita

Sulle dimensioni assolute di questi fenomeni ci siamo già soffermati in precedenza, mettendo in rilievo - soprattutto per le donne - la capacità di assorbimento di un settore, che ha una dimensione assoluta nel quadro regionale relativamente ridotta. E' tempo ora di osservare le modalità principali attraverso le quali si realizza il movimento.

Vengono così in evidenza aspetti piuttosto significativi, soprattutto per quanto concerne le uscite (cfr.: le tabb. 13 e 14).

(1) Ciò vale soprattutto per i comuni dell'area metropolitana torinese, ove il tasso di meridionalizzazione è pari al 28%, contro il 17,55% dei rimanenti comuni del campione.

Tab. 13 - Movimenti del personale dipendente nelle amministrazioni comunali nel triennio 1978-1979-1980 - PIEMONTE
(valori assoluti)

A) INGRESSI PER

Luogo di nascita	c o l l o c a m e n t o				Totale
	Categorie protette	Prova pubblica selettiva	Trasferimento (1)	Comando o distacco	
Piemonte	57	665	196	14	2.948
Fuori Piemonte	91	1.037	161	6	2.660
Totale	148	1.702	357	20	5.608

B) USCITE PER (riferite al personale di ruolo)

Sesso	p e n s i o n a m e n t o				Morte	Totale
	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiung. limiti di età	Dimissioni volontarie	Trasferimenti, comandi e distacchi	Decadenza, dispensa o cessazione del rapporto di impiego per provved.discipl.	
M	179	708	440	22	49	141
F	62	286	497	37	74	34
Totale	241	994	937	59	123	175
						2.529

(1) da Ente a Ente o per scioglimento dell'Ente.

Tab. 14 — Movimenti del personale dipendente nelle amministrazioni comunali nel triennio 1978-1979-1980 - PIEMONTE
(valori percentuali)

A) INGRESSI PER		c o l l o c a m e n t o					Totale
Luogo di nascita	Concorso	Categorie protette	Prova pubblica selettiva	Trasferimento (1)	Comando o distacco		
Piemonte	68,39	1,93	22,56	6,65	0,47	100,00	
Fuori Piemonte	51,32	3,42	38,98	6,05	0,23	100,00	
Totale	60,29	2,64	30,35	6,36	0,36	100,00	

B) USCITE PER (riferite al personale di ruolo)		p e n s i o n a m e n t o					Morte	Totale
Sesso	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiung. limiti di età	Dimissioni volontarie	Trasferimenti, comandi e distacchi	Decadenza, dispensa o cessazione del rapporto di impiego per provved.discipl.			
M	11,63	46,00	28,59	1,43	3,19	9,16	100,00	
F	6,26	28,89	50,20	3,74	7,48	3,43	100,00	
Totale	9,53	39,31	37,05	2,33	4,86	6,92	100,00	

(1) da Ente a Ente o per scioglimento dell'Ente.

Il canale prevalente di accesso risulta ancora il concorso pubblico che copre più della metà degli ingressi, ma il dato più interessante, per la sua novità, è rappresentato dalla rilevanza della cosiddetta "prova pubblica selettiva", cioè dall'assunzione tramite il vaglio di prove pratiche e attitudinali su liste di concorrenti fornite dagli uffici di collocamento. Tale modalità, che è utilizzata per le sole qualifiche inferiori, assume rilievo nei comuni di maggiore dimensione, soprattutto in quello di Torino.

Il peso dei trasferimenti è assai modesto, ad eccezione del 1978, anno in cui sono stati soppressi numerosi enti pubblici con assorbimento del relativo personale da parte dei comuni (1).

Irrilevanti appaiono i movimenti "istituzionali" fra gli enti, cioè i comandi e i distacchi, che non assommano mai a più di una decina di casi negli anni considerati, - 1978 - 1979 - 1980 - nonostante il rilievo che recentemente è stato dato a questo potenziale strumento di mobilità fra enti pubblici.

La dimensione complessiva delle uscite appare in linea con i tassi di ricambio dell'occupazione prevalenti negli altri settori. Nei tre anni considerati sono usciti dall'impiego comunale mediamente il 3% dei dipendenti.

(1) Vedi il DPR 24/7/77 n. 616 "Attuazione della delega di cui all'art. 1 della legge 22/7/75 n. 382" che attua il trasferimento e la delega di funzioni amministrative statali alle regioni, province, comuni e comunità montane. Il trasferimento dei compiti si accompagna a quello dei relativi uffici e personale, con conseguente scioglimento di numerosi enti pubblici (elencati nello stesso decreto) e soppressione di uffici centrali e periferici delle amministrazioni statali.

Per quanto riguarda i comuni vi fu nel corso del 1978 un incremento di personale (previsto dal predetto DPR n. 616) con l'assorbimento del personale degli enti disciolti (soprattutto nel campo dell'assistenza e beneficenza).

ti. Il fenomeno di gran lunga più interessante, sul quale occorre punte - re l'attenzione, è rappresentato dalla assoluta preponderanza fra le usci - te delle dimissioni, si sia raggiunta o meno l'età utile per i benefici pen - sionistici, che rappresentano circa i tre quarti delle uscite.

Non sorprende dunque, per contro, che la quota di personale che la - scia il posto di lavoro per il sopravvenuto raggiungimento dei limiti di e - tà massimi, cioè che sfrutta pienamente fino all'ultimo la possibilità di ri - manere nel posto di lavoro, sia ridottissima: mediamente meno del 10%.

In parte questo fenomeno deve essere spiegato con il regime previden - ziale che incentiva l'esodo anticipato.

Il fenomeno assume rilevanza tale da indurre a seria considerazione, soprattutto perché il 75% circa delle uscite è costituito da dimissioni date prima del raggiungimento dei limiti di età che hanno diritto al massimo del - la pensione.

Queste uscite anticipate rappresentano prevalentemente, circa il 60%, il personale maschile. In prima approssimazione, questo fenomeno può es - sere spiegato con una pari incidenza del personale maschile nelle classi di età più elevate. In questo caso, il fenomeno toccherebbe persone prossi - me all'uscita per raggiungimento dei limiti massimi di età, uscita che vie - ne leggermente anticipata, per effetto dei trattamenti pensionistici (1).

(1) E' da notare che parte delle uscite anticipate rilevata negli anni considerati può essere conseguenza del perdurare degli effetti del - la legge 24 maggio 1970 n. 336 "Norme a favore dei dipendenti civi - li dello Stato ed Enti pubblici ex combattenti ed assimilati". Tale legge prevedeva all'art. 3 la possibilità di richiedere il collocamento a riposo, entro cinque anni dalla sua entrata in vigo - re, con la concessione di un aumento di servizio di sette o dieci anni: i conseguenti pensionamenti furono poi scaglionati, per moti - vi organizzativi degli uffici, negli anni successivi.

Non si conosce però l'età degli usciti e non è dunque possibile affermare definitivamente che l'esodo anticipato sia un fenomeno riguardante in esclusiva le classi anziane. La possibilità che esso interessi anche le classi più giovani non può essere in alcun modo esclusa, proprio per la rilevanza delle dimissioni date prima della maturazione del diritto sulla pensione massima. In tal caso esso avrebbe un significato preoccupante, nel senso che farebbe assumere all'impiego comunale le caratteristiche di "bene inferiore", vuoi per i contenuti, che per la remunerazione.

Occorrerà dunque attendere i risultati dell'indagine basata su questionario individuale, prevista nella seconda fase di questa ricerca, per esprimere giudizi meno approssimati.

6. La distribuzione per funzioni e per livelli di inquadramento

La distribuzione del personale per livelli di inquadramento fornisce indicazioni, sia pure in qualche misura indirette, sui contenuti professionali dei singoli posti di lavoro e sulla graduatoria relativa. A tal fine, il personale comunale è stato raggruppato in quattro grosse categorie, che rappresentano altrettanti raggruppamenti di livelli contrattuali di qualifiche.

La prima, più elevata, comprende i livelli dall'8° all'11°.

Si tratta di figure professionali, per la copertura delle quali è di norma richiesto il possesso di una laurea. Il secondo raggruppamento comprende il 6° e 7° livello, relativi a figure professionali cui si può di norma associare il requisito del possesso di un titolo di studio di scuola media superiore. La differenziazione fra il terzo raggruppamento (4° e 5° li

vello) e il quarto, e ultimo (1°, 2° e 3° livello), è ascrivibile principalmente ai contenuti più o meno elementari delle mansioni richieste. Esistono peraltro alcuni casi in cui è richiesto, per il 5° livello, il possesso del titolo di studio superiore, ciò che conferma la permanenza di sovrapposizioni e quindi di confusioni nei livelli di inquadramento attuali, ai fini beninteso di una classificazione in un certo modo allineata alla scolarità e ai contenuti professionali.

I livelli di inquadramento e quindi anche i nostri raggruppamenti sono stati classificati per funzioni. Si è utilizzato a questo fine uno schema di classificazione, che è derivato da quello previsto dalla "Commissione Giannini" e che prevede cinque categorie. Si tratta in particolare: della amministrazione generale (ad esempio servizi di stato civile, anagrafe, archivi tecnici, di riscossione tributi, ecc.); dell'assetto e gestione del territorio che comprende tutti i servizi a rete (quali trasporti, fognature, acqua, illuminazione ecc.) la viabilità e gli interventi nell'economia; dei servizi sociali (di norma la sanità e l'assistenza); dell'istruzione e della polizia locale (1).

Una prima osservazione generale è l'addensamento del personale ai livelli più bassi: i nostri due ultimi raggruppamenti di livelli professionali (per la precisione dal 5° al 1° livello) assorbono più del 70% del personale complessivo. Quantunque non esista una relazione stretta fra livelli di inquadramento e di scolarità, non vi è dubbio comunque, che i comuni

(1) Nel questionario era prevista anche una distinzione tra funzioni amministrative e tecniche, in relazione al contenuto professionale delle mansioni svolte; data la disomogeneità dell'interpretazione di tale distinzione da parte delle amministrazioni interessate non abbiamo ritenuto di analizzarla, anche se essa è riportata nella tav. 7 dell'Appendice. Analogo discorso vale per la Regione.

non sembrano qualificarsi come comparto con prevalente domanda di lavoro di tipo intellettuale (cfr.: la tav. 7 dell'Appendice).

Sempre a livello di osservazione generale, anche se più approssimata, l'organizzazione comunale si presenta come una struttura abbastanza gerarchizzata con lieve incidenza delle qualifiche superiori, ad eccezione delle funzioni di amministrazione generale, che richiedono ovviamente competenze specialistiche differenziate, in ragione della complessità delle funzioni svolte dai comuni, soprattutto maggiori.

La distribuzione dei sessi fra le funzioni ricalca da vicino gli schemi tradizionali. Le donne prevalgono nei servizi sociali e nella istruzione, mentre i servizi a rete sono totale appannaggio della manodopera maschile, come, tradizionalmente, quelli di polizia. Si conferma così la già notata distribuzione tradizionale dei compiti. Nella amministrazione generale si realizza invece un maggiore equilibrio fra i sessi.

La maggioranza delle qualifiche più elevate, all'interno delle diverse funzioni, è però quasi sempre appannaggio della manodopera maschile. Costituisce unica eccezione a questa tendenza il caso dei servizi per l'istruzione.

Indicazione più precisa sulla persistenza di disuguaglianze nella distribuzione per sesso dei livelli di qualifica saranno desumibili dall'esame della distribuzione delle remunerazioni, e in parte da quella delle professioni nuove o specialistiche, alle quali si rimanda.

7. Le professioni nuove e specialistiche

Costituiscono i comuni una fonte importante di lavoro per persone dotate di qualificazioni professionali di tipo non burocratico tradizionale e quindi di titoli di studio diversi da quelli usuali per l'accesso alle pubbliche carriere? La risposta non è molto positiva, se si escludono gli operatori dei servizi sociali e dell'istruzione, che hanno registrato una massiccia espansione negli ultimi anni e che solo in parte, specie per l'istruzione, hanno qualifiche che si possono considerare di tipo non tradizionale o innovativo.

Le professioni "nuove" connesse, abbiamo visto, a una gestione di tipo meno routinario delle pubbliche amministrazioni sono tuttora scarsamente rappresentate e sono in ogni caso concentrate, come del resto prevedibile, nei comuni di maggiori dimensioni.

Soltanto per le professioni collegate con l'informatica il quadro - costituito dal confronto fra la situazione osservata al 1975 e al 1980 - si presenta in leggero movimento: gli addetti ai diversi livelli passano da 20 a 62 unità, una consistenza che in assoluto rimane ancora esigua (cfr.: le tavv. 8 e 8bis dell'Appendice).

Lo sviluppo dei servizi socio-sanitari e di quelli connessi all'istruzione ha condotto non solo alla crescita già notata degli operatori "classici", cioè insegnanti, medici e operatori sociali, ma anche di alcune fra le professioni specializzate connesse allo sviluppo qualitativo dei servizi stessi. Ad esempio gli psicologi, passati da 15 a 60 unità e i logopedisti passati da 2 a 41 unità. Che la consistenza delle professioni nuove o specialistiche sia tuttora esigua è dovuta anche all'utilizzo di personale con contratto professionale, che rappresenta con ogni probabilità la soluzione più conveniente per i comuni di piccole dimensioni.

8. Le remunerazioni

Le informazioni raccolte non possono che confermare il fatto, noto e lamentato, della esiguità delle remunerazioni pubbliche.

La remunerazione media annua, comprensiva dei contributi delle assicurazioni sociali a carico dei lavoratori e delle imposte, è pari nel 1980 a 9.147.000 lire, equivalente ad uno stipendio mensile di poco più di 700.000 lire. La dispersione, o più esattamente lo scostamento fra le remunerazioni più basse e quelle più elevate, è abbastanza contenuta come del resto nel complesso della pubblica amministrazione in Italia. Pure molto basso è anche il numero di dipendenti che percepiscono le remunerazioni minime e quelle massime. Solo il 2,3% dei dipendenti riceve una remunerazione annua inferiore ai 6 milioni e solo lo 0,2% percepisce uno stipendio di più di 20 milioni. La distribuzione è quindi abbastanza concentrata attorno ai valori medi e assume una forma quasi normale, cioè si ha quasi equivalenza fra il numero di remunerazioni superiori alla media e quello delle remunerazioni inferiori (cfr.: le tavv. 10 e 11 dell'Appendice).

La differenza nella distribuzione delle qualifiche fra i sessi si riflette in (ed è confermata da) quella nelle remunerazioni: il valore medio annuo delle remunerazioni per il personale femminile è pari a 8.653.000 lire, quello per il personale maschile a 9.718.000 lire; ciò equivale ad una differenza nella remunerazione mensile fra uomini e donne di circa 80.000 lire (1).

(1) E' bene però ricordare, e questo vale anche per i dati riferiti alle province ed alla Regione, che non è possibile assumere una chiara correlazione tra classi di retribuzione e gruppi di qualifiche.

L'analisi di questi dati non fa che confermare quanto detto in precedenza circa l'addensamento nelle qualifiche inferiori, e quindi a più basso reddito, del personale di sesso femminile. La remunerazione del personale a tempo definito presenta minori elementi di interesse sia per la limitata attendibilità di questi dati, per i motivi esposti in precedenza, sia per la limitata incidenza di tale categoria di dipendenti rispetto al totale dei dipendenti a tempo pieno, pari al 2,06%. Si può comunque subito rilevare come la grande maggioranza dei dipendenti a tempo definito, il 74%, abbia prestato la propria attività lavorativa per un periodo di tempo superiore alle 20 ore settimanali, ovvero nella fascia più vicina al normale orario contrattuale (che all'epoca della rilevazione era pari a 37 ore e mezza settimanali). Prevalgono comunque le donne con un peso pari all'85% del totale, e ciò è collegato alla prevalenza di qualifiche medio-basse ed alla loro concentrazione nel settore dei servizi sociali e dell'istruzione (1). La remunerazione media annua dei dipendenti che lavorano più di 20 ore settimanali è pari a 5.200.000 lire, ovvero circa 400.000 lire lorde al mese, un po' più della metà della remunerazione media mensile dei lavoratori a tempo pieno.

Sembrerebbe quindi che la prevalente modalità di esercizio di questo particolare rapporto di lavoro sia quella di un 'part-time' classico, ovvero pari alla metà del normale lavoro a tempo pieno. Il limitato numero di casi non consente di fare generalizzazioni sulla preferenza femminile per rapporti di lavoro 'part-time', ipotesi assai discussa in questi ultimi tempi in cui si prospetta un allargamento di tali rapporti a tutti i settori, anche se indubbiamente offre molti indizi a proposito.

(1) Quest'ultima osservazione è desumibile da fonti dirette presso i comuni nei quali, come si è già osservato, si concentrano i dipendenti a tempo definito.

9. Il lavoro straordinario

Il 65% circa dei dipendenti comunali ha effettuato lavoro straordinario nel 1980. La prestazione di tale lavoro non risulta peraltro molto differenziata rispetto alle qualifiche. Prendendo come indicatore la percentuale di dipendenti di una determinata fascia di qualifiche che ha svolto lavoro straordinario rispetto al totale dei dipendenti della medesima fascia, risulta un valore che oscilla tra il 57% ed il 61% su tutte le fasce, eccetto in quella che comprende il sesto ed il settimo livello, ove si raggiunge il 95% (cfr.: la tab. 15). Tale fenomeno può essere imputato al fatto che il personale di tale livello si distribuisce in buona parte nel settore dell'amministrazione generale (quasi il 40%) ove a loro volta si concentrano buona parte delle ore straordinarie espletate nell'anno. Sorge però il dubbio che il dato sia gonfiato dal servizio elettorale che nel 1980 ha pesato molto a causa delle elezioni amministrative con 554.752 ore, pari al 59% del totale delle ore prestate nei servizi che ne hanno maggiormente usufruito.

Il valore medio delle remunerazioni pro-capite mensili per straordinario è pari a 30.000 lire circa, il che suggerisce che le integrazioni del salario contrattuale attraverso tale strumento non sono di rilevante entità, dato che tale valore rappresenta appena il 4% della remunerazione mensile (700.000 lire), calcolata in precedenza.

Rileviamo infine come i servizi con maggiore ricorso a straordinari sono nell'ordine, i servizi tecnici attinenti la gestione del territorio (servizi a rete ecc.), i servizi amministrativi, i vigili urbani ed i servizi sociali.

Sembra importante poi sottolineare come la rilevazione dei dati sugli straordinari annui abbia incontrato notevoli difficoltà a causa della dif --

Tab. 15 - Lavoro straordinario del personale dipendente nelle amministrazioni comunali - Anno 1980 -
PIEMONTE

Livelli di inquadramento	% dipendenti che hanno svolto lavoro straordinario sul totale dipendenti del livello di appartenenza	Compenso lordo annuo pro-capite
8° - 9° - 10° - 11°	57,32	789.000
6° - 7°	94,95	549.000
4° - 5°	58,62	394.000
1° - 2° - 3°	60,41	236.000

formità nella loro registrazione da parte dei comuni, il che ha sovente reso inevitabile l'effettuazione di stime.

10. Un po' di miscellanea

Il questionario conteneva, nella sua parte finale, una serie di domande sulle motivazioni principali che erano state alla base dell' (eventuale) incremento di personale negli anni '70, sui nuovi servizi creati, sui programmi di ristrutturazione e su alcuni aspetti del trattamento normativo dei dipendenti (orario, mensa, benefici aggiuntivi come alloggi di servizio, colonie per i figli dei dipendenti, asili nido ecc.). Riassumiamo brevemente i principali risultati che derivano dall'elaborazione delle risposte.

Nella tab. 16 sono analizzate le motivazioni che sono state alla base dell'incremento di personale negli anni '70. Il questionario prevedeva quattro tipi di risposte, cumulabili, ovvero "l'istituzione di nuovi servizi", "il miglioramento qualitativo dei servizi", "l'ampliamento dei servizi esistenti" o "altri motivi". L'87% dei comuni del campione ha comunque risposto, distribuendo le modalità secondo alcune tipologie prevalenti, tra le quali spiccano "l'ampliamento dei servizi esistenti e l'istituzione di nuovi servizi" (21,17%) e "l'ampliamento dei servizi esistenti, il miglioramento qualitativo dei servizi esistenti e l'istituzione di nuovi servizi" (18,82%).

Bisogna comunque tener presente che le risposte a questo tipo di domanda (ma anche alle successive) sono state date da personale "disomogeneo" (funzionari di vario tipo e grado), che non sempre ha dato l'impressione di conoscere adeguatamente la "storia" del proprio comune in ter-

mini di servizi. Ciò non toglie che emerge abbastanza nettamente la percezione degli intervistati che gli anni '70 sono stati anni di grande espansione dei servizi. A questo proposito risulta interessante anche l'analisi dei principali servizi che sono stati istituiti nei comuni del campione (cfr.: la tab. 17). Dominano nettamente gli asili nido, le scuole materne ed i servizi assistenziali, che coprono rispettivamente il 40% ed il 28% dei comuni campionati; seguono i servizi attinenti il territorio (acquedotti, fognature, ecc.) ed i servizi collegati alle attività scolastiche, presenti rispettivamente nel 23% e nel 20% dei comuni, mentre pesano di meno gli altri tipi di servizio. Per quanto concerne invece gli anni di istituzione dei nuovi servizi, si può notare una concentrazione nella seconda metà degli anni settanta (a partire dal 1976), e ciò è coerente con quanto è emerso dall'analisi dei ritmi di crescita del personale comunale complessivo.

Passando all'analisi dello stato dei programmi di ristrutturazione la situazione è riassunta nella fig. 1, ove si può vedere come la maggioranza dei comuni all'epoca della rilevazione aveva il programma di ristrutturazione approvato (58%), il 21% dei comuni era in fase di approvazione del programma, il 16% dei comuni non aveva predisposto il programma (i comuni più piccoli). Non siamo in grado invece di dare una stima precisa dei prevedibili incrementi di occupazione in base ai programmi di ristrutturazione in quanto le informazioni desunte dai comuni sono disomogenee ed incomplete: non ci si dovrebbe però discostare molto dalla realtà nell'ipotizzare un incremento di occupazione di circa 4.000 unità tra il 1981 ed il 1984 (1).

(1) L'analisi dei programmi di ristrutturazione dei comuni richiederebbe infatti un lavoro specifico sui singoli documenti volto a comprendere meglio i criteri che sono stati presi come base per la definizione degli organici.

Poco da dire infine sul trattamento normativo dei dipendenti, salvo la scarsa presenza del servizio mensa (solo 21 comuni su 85), dato che non esistono integrazioni, se non marginali, rispetto a quanto previsto dai contratti nazionali.

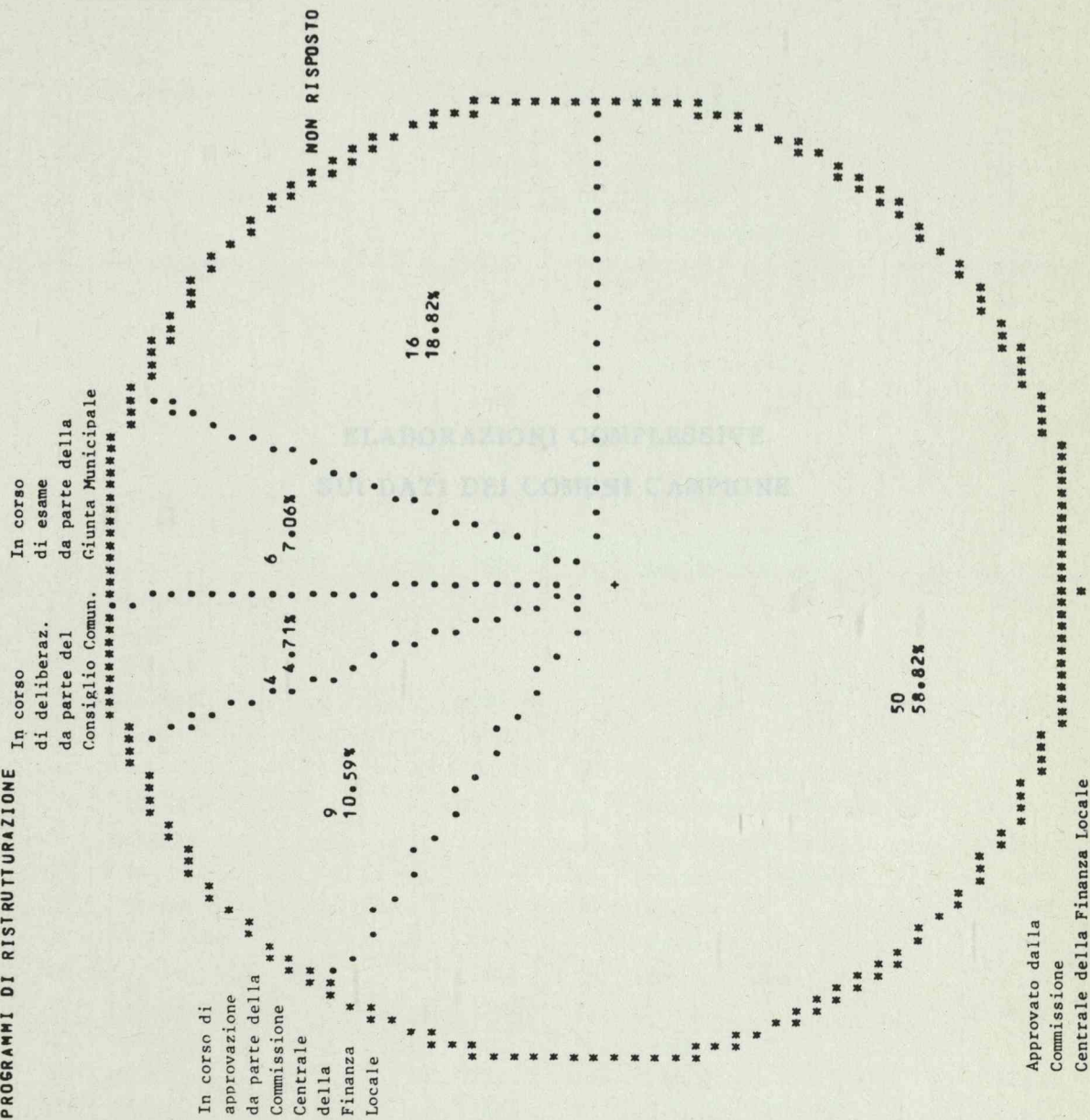
Tab. 16 — Analisi delle motivazioni che hanno presieduto all'eventuale incremento di personale negli anni '70

<u>Motivazioni</u>	<u>Numero</u>	<u>Valore percentuale %</u>
Non hanno incrementato il personale (o non hanno risposto)	11	12,94
Ampliamento dei servizi esistenti	10	11,76
Miglioramento qualitativo dei servizi	11	12,94
Istituzione di nuovi servizi	7	8,23
Altro	1	1,17
Ampliamento dei servizi esistenti e istituzione di nuovi servizi	18	21,17
Ampliamento dei servizi esistenti e miglioramento qualitativo dei servizi esistenti	1	1,17
Ampliamento dei servizi esistenti, miglioramento qualitativo dei servizi esistenti e istituzione di nuovi servizi	16	18,82
Tutte e quattro le motivazioni	1	1,17
Miglioramento qualitativo dei servizi esistenti e istituzione di nuovi servizi	7	8,23
Miglioramento qualitativo dei servizi esistenti ed altre motivazioni	1	1,17
Miglioramento qualitativo dei servizi esistenti, istituzione di nuovi servizi ed altre motivazioni	1	1,17

SERV.AUS.SCUOLA								ASILI NIDO SC.MATERNE							
ANNI		FREQ	CUM	FREQ	PERCENT	CUM	PERCENT	ANNI		FREQ	CUM	FREQ	PERCENT	CUM	PERCENT
DI ISTITUZIONE		Non istituito	Ø					DI ISTITUZIONE		Non istituito	Ø				
		68		68	80.000		80.000			51		51	60.000		60.000
	72	1	1	69	1.176	1	81.176		70	1	1	52	1.176	1	61.176
	76	1	2	70	1.176	2	82.353		73	1	2	53	1.176	2	62.353
	77	1	3	71	1.176	3	83.529		74	1	3	54	1.176	3	63.529
	78	8	11	79	9.412	11	92.941		75	1	4	55	1.176	4	64.706
	80	4	15	83	4.706	15	97.647		76	6	10	61	7.059	10	71.765
	81	1	16	84	1.176	16	98.824		77	4	14	65	4.706	14	76.471
	82	1	17	85	1.176	17	100.000		78	3	17	68	3.529	17	80.000
									79	9	26	77	10.588	26	90.588
									80	7	33	84	8.235	33	98.824
									81	1	34	85	1.176	34	100.000
SERV.ASSIST.								TERRITORIO							
ANNI		FREQ	CUM	FREQ	PERCENT	CUM	PERCENT	ANNI		FREQ	CUM	FREQ	PERCENT	CUM	PERCENT
DI ISTITUZIONE		Non istituito	Ø					DI ISTITUZIONE		Non istituito	Ø				
		62		62	72.941		72.941			66		66	77.647		77.647
	74	1	1	63	1.176	1	74.118		70	1	1	67	1.176	1	78.824
	76	3	4	66	3.529	4	77.647		74	1	2	68	1.176	2	80.000
	77	3	7	69	3.529	7	81.176		77	1	3	69	1.176	3	81.176
	78	5	12	74	5.882	12	87.059		78	2	5	71	2.353	5	83.529
	79	3	15	77	3.529	15	90.588		79	2	7	73	2.353	7	85.882
	80	6	21	83	7.059	21	97.647		80	8	19	81	9.412	19	95.294
	81	1	22	84	1.176	22	98.824		81	3	22	84	3.529	22	98.824
	82	1	23	85	1.176	23	100.000		82	1	23	85	1.176	23	100.000
FARMACIE								INF.STAT.							
ANNI		FREQ	CUM	FREQ	PERCENT	CUM	PERCENT	ANNI		FREQ	CUM	FREQ	PERCENT	CUM	PERCENT
DI ISTITUZIONE		Non istituito	Ø					DI ISTITUZIONE		Non istituito	Ø				
		81		81	95.294		95.294			82		82	96.471		96.471
	72	1	1	82	1.176	1	96.471		80	3	3	85	3.529	3	100.000
	76	1	2	83	1.176	2	97.647								
	78	1	3	84	1.176	3	98.824								
	79	1	4	85	1.176	4	100.000								
SPORT CULTURA								ALTRI							
ANNI		FREQ	CUM	FREQ	PERCENT	CUM	PERCENT	ANNI		FREQ	CUM	FREQ	PERCENT	CUM	PERCENT
DI ISTITUZIONE		Non istituito	Ø					DI ISTITUZIONE		Non istituito	Ø				
		69		69	81.176		81.176			78		78	91.765		91.765
	70	1	1	70	1.176	1	82.353		78	1	1	79	1.176	1	92.941
	73	2	2	72	2.353	2	84.706		79	2	2	81	2.353	2	95.294
	79	4	4	76	4.706	4	89.412		80	3	5	84	3.529	5	98.824
	80	6	10	82	7.059	10	96.471		83	1	1	85	1.176	1	100.000
	81	2	12	84	2.353	12	98.824								
	82	1	13	85	1.176	13	100.000								

Figura n. 1

ANALISI DEI PROGRAMMI DI RISTRUTTURAZIONE



APPENDICE I

ELABORAZIONI COMPLESSIVE SUI DATI DEI COMUNI CAMPIONE

Comune	Popolazione al 31.12.77	Popolazione al 31.12.78	Variaz.
1. Agordo	21.07	21.07	0,00
2. Alba	3.000	3.000	0,00
3. Albi	1.140	1.140	0,00
4. Albino	12.000	12.000	0,00
5. Alghero	16.000	16.000	0,00
6. Alghero	1.000	1.000	0,00
7. Albino	1.000	1.000	0,00
8. Albino	1.000	1.000	0,00
9. Albino	1.000	1.000	0,00
10. Albino	1.000	1.000	0,00
11. Albino	1.000	1.000	0,00
12. Albino	1.000	1.000	0,00
13. Albino	1.000	1.000	0,00
14. Albino	1.000	1.000	0,00
15. Albino	1.000	1.000	0,00
16. Albino	1.000	1.000	0,00
17. Albino	1.000	1.000	0,00
18. Albino	1.000	1.000	0,00
19. Albino	1.000	1.000	0,00
20. Albino	1.000	1.000	0,00
21. Albino	1.000	1.000	0,00
22. Albino	1.000	1.000	0,00
23. Albino	1.000	1.000	0,00
24. Albino	1.000	1.000	0,00
25. Albino	1.000	1.000	0,00
26. Albino	1.000	1.000	0,00
27. Albino	1.000	1.000	0,00
28. Albino	1.000	1.000	0,00
29. Albino	1.000	1.000	0,00
30. Albino	1.000	1.000	0,00
31. Albino	1.000	1.000	0,00
32. Albino	1.000	1.000	0,00
33. Albino	1.000	1.000	0,00
34. Albino	1.000	1.000	0,00
35. Albino	1.000	1.000	0,00
36. Albino	1.000	1.000	0,00
37. Albino	1.000	1.000	0,00
38. Albino	1.000	1.000	0,00
39. Albino	1.000	1.000	0,00
40. Albino	1.000	1.000	0,00
41. Albino	1.000	1.000	0,00
42. Albino	1.000	1.000	0,00
43. Albino	1.000	1.000	0,00
44. Albino	1.000	1.000	0,00
45. Albino	1.000	1.000	0,00
46. Albino	1.000	1.000	0,00
47. Albino	1.000	1.000	0,00
48. Albino	1.000	1.000	0,00
49. Albino	1.000	1.000	0,00
50. Albino	1.000	1.000	0,00
51. Albino	1.000	1.000	0,00
52. Albino	1.000	1.000	0,00
53. Albino	1.000	1.000	0,00
54. Albino	1.000	1.000	0,00
55. Albino	1.000	1.000	0,00
56. Albino	1.000	1.000	0,00
57. Albino	1.000	1.000	0,00
58. Albino	1.000	1.000	0,00
59. Albino	1.000	1.000	0,00
60. Albino	1.000	1.000	0,00
61. Albino	1.000	1.000	0,00
62. Albino	1.000	1.000	0,00
63. Albino	1.000	1.000	0,00
64. Albino	1.000	1.000	0,00
65. Albino	1.000	1.000	0,00
66. Albino	1.000	1.000	0,00
67. Albino	1.000	1.000	0,00
68. Albino	1.000	1.000	0,00
69. Albino	1.000	1.000	0,00
70. Albino	1.000	1.000	0,00
71. Albino	1.000	1.000	0,00
72. Albino	1.000	1.000	0,00
73. Albino	1.000	1.000	0,00
74. Albino	1.000	1.000	0,00
75. Albino	1.000	1.000	0,00
76. Albino	1.000	1.000	0,00
77. Albino	1.000	1.000	0,00
78. Albino	1.000	1.000	0,00
79. Albino	1.000	1.000	0,00
80. Albino	1.000	1.000	0,00
81. Albino	1.000	1.000	0,00
82. Albino	1.000	1.000	0,00
83. Albino	1.000	1.000	0,00
84. Albino	1.000	1.000	0,00
85. Albino	1.000	1.000	0,00
86. Albino	1.000	1.000	0,00
87. Albino	1.000	1.000	0,00
88. Albino	1.000	1.000	0,00
89. Albino	1.000	1.000	0,00
90. Albino	1.000	1.000	0,00
91. Albino	1.000	1.000	0,00
92. Albino	1.000	1.000	0,00
93. Albino	1.000	1.000	0,00
94. Albino	1.000	1.000	0,00
95. Albino	1.000	1.000	0,00
96. Albino	1.000	1.000	0,00
97. Albino	1.000	1.000	0,00
98. Albino	1.000	1.000	0,00
99. Albino	1.000	1.000	0,00
100. Albino	1.000	1.000	0,00

ELENCO DEGLI 85 COMUNI FACENTI PARTE DEL CAMPIONE

Nome	Popolazione al 31.12.80	Nome	Popolazione al 31.12.80
1 Acqui Terme	22107	43 Morozzo	1855
2 Agliè	2588	44 Nizza Monferrato	10670
3 Alba	31247	45 Novara	102039
4 Alpignano	12518	46 Novi Ligure	31506
5 Arona	16591	47 Oleggio	11289
6 Asti	79212	48 Omegna	16516
7 Belforte Monferrato	332	49 Orbassano	18271
8 Bonvicino	163	50 Orsara Bormida	499
9 Borgomanero	19272	51 Oulx	2011
10 Bra	26502	52 Ovada	12932
11 Burolo	1241	53 Paesana	3390
12 Calliano	1564	54 Pecetto Torinese	2961
13 Camino	1003	55 Pianezza	10168
14 Canelli	10881	56 Pinerolo	36465
15 Casasco	236	57 Piossasco	15226
16 Caselle Torinese	12709	58 Quincinetto	1196
17 Castello D'Annone	1591	59 Rivalta di Torino	13900
18 Cavour	5102	60 Rivarolo Canavese	11522
19 Chieri	31000	61 Rivoli	50860
20 Ciriè	18746	62 Roaschia	319
21 Coazzolo	264	63 Roccaforte Ligure	188
22 Collegno	46488	64 Rondissone	1821
23 Cossato	15907	65 Saluzzo	16846
24 Cuneo	55872	66 San Colombano Belmonte	295
25 Domodossola	20582	67 San Maurizio D'Opaglio	2779
26 Falmenta	442	68 San Maurizio Torinese	14158
27 Fossano	23264	69 San Michele Mondovì	2040
28 Galliate	14042	70 Santena	10559
29 Germagnano	1356	71 Savigliano	18890
30 Giaveno	11694	72 Settimo Torinese	44952
31 Gravellona Toce	7934	73 Torino	1143263
32 Grugliasco	34244	74 Tornaco	892
33 Ivrea	28371	75 Tortona	29912
34 Lagnasco	1445	76 Trecate	14589
35 Lauriano	1159	77 Trofarello	7892
36 Leini	11392	78 Valenza	23021
37 Macello	1083	79 Venaria	26078
38 Marano Ticino	1239	80 Venasca	1614
39 Marene	2243	81 Vercelli	53430
40 Massazza	696	82 Verrua Savoia	1351
41 Moncalieri	64854	83 Vignone	849
42 Mondovì	22312	84 Villa San Secondo	467
		85 Vinovo	11129

Tav. 1 — Numero di posti in organico e consistenza del personale dipendente, secondo il tipo di rapporto di lavoro ed il sesso, al
31 dicembre degli anni indicati (1971 — 1980) (valori assoluti)

ANNI	Organico	PERSONALE A TEMPO PIENO						PERSONALE A TEMPO DEFINITO						Personale totale
		DI RUOLO			NON DI RUOLO			DI RUOLO			NON DI RUOLO			
		M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
31.12.1971	15.891	8.580	4.955	13.535	368	1.037	1.405	14	16	30	130	289	419	15.389
31.12.1972	16.257	10.161	3.451	13.612	407	1.527	1.934	15	13	28	129	333	462	16.036
31.12.1973	18.558	10.846	4.544	15.390	447	1.289	1.736	13	12	25	146	440	586	17.737
31.12.1974	19.122	11.181	5.040	16.221	414	1.500	1.914	13	12	25	136	434	570	18.730
31.12.1975	19.944	11.116	5.898	17.014	352	1.548	1.900	11	15	26	140	559	699	19.639
31.12.1976	20.686	11.381	6.800	18.181	407	2.791	3.198	10	25	35	158	586	744	22.158
31.12.1977	22.115	11.200	8.606	19.806	390	2.393	2.783	10	36	46	139	516	655	23.290
31.12.1978	23.009	11.051	9.360	20.411	434	2.473	2.907	10	94	104	119	662	781	24.203
31.12.1979	25.358	10.960	10.279	21.239	409	2.216	2.625	8	100	108	113	636	749	24.721
31.12.1980	29.288	11.398	12.221	23.619	623	1.345	1.968	12	138	150	119	646	765	26.502

Tav. 1 bis — Numero di posti in organico e consistenza del personale dipendente, secondo il tipo di rapporto di lavoro ed il sesso, al 31 dicembre degli anni indicati (1971 — 1980) (valori percentuali)

ANNI	PERSONALE A TEMPO PIENO						PERSONALE A TEMPO DEFINITO						Personale totale
	DI RUOLO			NON DI RUOLO			DI RUOLO			NON DI RUOLO			
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
31.12.1971	55,8	32,2	88,0	2,4	6,7	9,1	0,1	0,1	0,2	0,8	1,9	2,7	100,0
31.12.1972	63,4	21,5	84,9	2,5	9,5	12,0	0,1	0,1	0,2	0,8	2,1	2,9	100,0
31.12.1973	61,1	25,6	86,7	2,5	7,3	9,8	0,1	0,1	0,2	0,8	2,5	3,3	100,0
31.12.1974	59,7	26,9	86,6	2,2	8,0	10,2	0,1	0,1	0,2	0,7	2,3	3,0	100,0
31.12.1975	56,6	30,0	86,6	1,8	7,9	9,7	0,1	0,1	0,2	0,7	2,8	3,5	100,0
31.12.1976	51,4	30,7	82,1	1,8	12,6	14,4	—	—	0,2	0,7	2,6	3,3	100,0
31.12.1977	48,1	36,9	85,0	1,7	10,3	12,0	—	—	0,2	0,6	2,2	2,8	100,0
31.12.1978	45,7	38,7	84,4	1,8	10,2	12,0	—	—	0,4	0,5	2,7	3,2	100,0
31.12.1979	44,3	41,6	85,9	1,6	9,0	10,6	—	—	0,4	0,5	2,6	3,1	100,0
31.12.1980	43,0	46,1	89,1	2,3	5,1	7,4	0,1	0,5	0,6	0,5	2,4	2,9	100,0

Tav. 2 — Consistenza del personale stagionale e giornaliero, secondo il sesso, nel periodo 1971 — 1980

ANNI	M	F	TOTALI
NEL 1971	262	119	381
NEL 1972	289	147	436
NEL 1973	304	201	505
NEL 1974	318	255	573
NEL 1975	686	675	1.361
NEL 1976	624	720	1.344
NEL 1977	1.496	1.566	3.062
NEL 1978	1.050	1.209	2.259
NEL 1979	1.371	1.699	3.070
NEL 1980	1.126	1.499	2.625

Tav. 3 — Consistenza del personale a contratto professionale nel periodo 1971 — 1980

ANNI	N.
1971	280
1972	303
1973	381
1974	507
1975	626
1976	603
1977	721
1978	811
1979	1.121
1980	1.387

Tav. 4 — Consistenza del personale con rapporto di lavoro regolato dall'articolo 2222 del Codice Civile (contratto d'opera) nel periodo 1971 — 1980

ANNI	N.
1971	126
1972	142
1973	93
1974	99
1975	88
1976	98
1977	131
1978	214
1979	273
1980	379

Tav. 5 — Distribuzione del personale dipendente complessivo, di ruolo e non di ruolo, per classi di età, luogo di nascita e sesso al 31/12/1980. (*) (valori assoluti)

Classi di età	Luogo di nascita						Totale		
	Piemonte		Sud Isole (1)		Resto Italia (2)				
	M	F	M	F	M	F	M	F	MF
18 — 29 anni	1.255	2.985	519	1.003	211	501	1.985	4.489	6.474
30 — 39 anni	2.145	2.221	722	1.217	485	694	3.352	4.132	7.484
40 — 49 anni	2.239	1.733	782	1.188	624	789	3.645	3.710	7.355
50 anni e oltre	1.899	1.055	691	498	555	491	3.145	2.044	5.189
Totale	7.538	7.994	2.714	3.906	1.875	2.475	12.127	14.375	26.502

(*) Deve essere considerato il personale dipendente che, alla data del 31 dicembre 1980, aveva con l'Amministrazione un rapporto di lavoro subordinato (cfr. anche la nota alla tav. 1).

(1) — Per Sud e Isole si intendono le seguenti regioni: Abruzzi, Campania, Puglie, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

(2) — Per Resto Italia, si intendono le altre regioni escluso il Piemonte ed il Sud Isole.

Tav. 5 bis — Distribuzione del personale dipendente complessivo, di ruolo e non di ruolo, per classi di età, luogo di nascita e sesso al 31/12/1980. (*) (valori percentuali)

Classi di età	Luogo di nascita						Totale		
	Piemonte		Sud Isole (1)		Resto Italia (2)				
	M	F	M	F	M	F	M	F	MF
18 — 29 anni	19,4	46,1	8,0	15,5	3,3	7,7	30,7	69,3	100,0
30 — 39 anni	28,7	29,7	9,6	16,2	6,5	9,3	44,8	55,2	100,0
40 — 49 anni	30,4	23,6	10,6	16,2	8,5	10,7	49,5	50,5	100,0
50 anni e oltre	36,6	20,3	13,3	9,6	10,7	9,5	60,6	39,4	100,0
Totale	28,4	30,2	10,3	14,7	7,1	9,3	45,8	54,2	100,0

(*) Deve essere considerato il personale dipendente che, alla data del 31 dicembre 1980, aveva con l'Amministrazione un rapporto di lavoro subordinato (cfr. anche la nota alla tav. 1)

(1) — Per Sud e Isole si intendono le seguenti regioni: Abruzzi, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

(2) — Per Resto Italia, si intendono le altre regioni escluso il Piemonte ed il Sud Isole

Tav. 6 — Movimenti del personale dipendente negli anni 1978, 1979, 1980

1978

A) INGRESSI PER

Luogo di nascita	Concorso	Collocamento		Trasferimento (1)	Comando o distacco	Avventizi o a tempo determinato (2)	Chiamata diretta	Totale
		Categorie protette	Prova pubblica selettiva					
Piemonte	342	10	161	78	7	578	3	1.179
Fuori Piemonte	217	27	214	102	1	298	1	860
Totale	559	37	375	180	8	876	4	2.039

B) USCITE PER (da indicarsi soltanto per il personale di ruolo)

Sesso	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferimenti, comandi e distacchi	Decadenza, dispensa o cessazione del rapporto di impiego per prov. ved. discipl.	Morte	Totale
	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiung. limiti di età					
M	64	192	148	4	23	57	488
F	17	55	86	3	43	13	217
Totale	81	247	234	7	66	70	705

(1) — Da Ente a Ente o per scioglimento dell'Ente

(2) — Esclusi i sostituti

1979

A) INGRESSI PER

Luogo di nascita	Concorso	Collocamento		Trasferimento (1)	Comando o distacco	Avventizi o a tempo determinato (2)	Chiamata diretta	Totale
		Categorie protette	Prova pubblica selettiva					
Piemonte	890	20	207	95	4	843	—	2.059
Fuori Piemonte	630	25	413	52	3	354	—	1.477
Totale	1.520	45	620	147	7	1.197	—	3.536

B) USCITE PER (da indicarsi soltanto per il personale di ruolo)

Sesso	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferimenti, comandi e distacchi	Decadenza, dispensa o cessazione del rapporto di impiego per prov. discipl.	Morte	Totale
	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiung. limiti di età					
M	74	348	146	2	7	46	623
F	20	114	169	2	16	8	329
Totale	94	462	315	4	23	54	952

(1) — Da Ente a Ente o per scioglimento dell'Ente

(2) — Esclusi i sostituti

1980

A) INGRESSI PER

Luogo di nascita	Consorto	Collocamento		Trasferimento (1)	Comando o distacco	Avventizi o a tempo determinato (2)	Chiamata diretta	Totale
		Categorie protette	Prova pubblica selettiva					
Piemonte	784	27	297	23	3	1.302	—	2.436
Fuori Piemonte	518	39	410	7	2	864	—	1.840
Totale	1.302	66	707	30	5	2.166	—	4.276

B) USCITE PER (da indicarsi soltanto per il personale di ruolo)

Sesso	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferimen ti, comandi e distacchi	Decadenza, dispensa o cessazione del rappor to di impie go per prov ved. discipl.	Morte	Totale
	Per raggiun ti limiti di età	Prima del raggiung. limiti di età					
M	41	168	146	16	19	38	428
F	25	117	242	32	15	13	444
Totale	66	285	388	48	34	51	872

(1) — Da Ente a Ente o per scioglimento dell'Ente

(2) — Esclusi i sostituti

Tav. 7 — Distribuzione del personale dipendente complessivo, di ruolo e non di ruolo, al 31.12.1980 per funzioni, per sesso e per livelli di inquadramento contrattuali riferiti al regime in atto al 1° febbraio 1981

FUNZIONI	LIVELLI DI INQUADRAMENTO												TOTALE		
	8° - 9° - 10° - 11°			6° - 7°			4° - 5°			1° - 2° - 3°					
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Amministrazione generale	437	178	615	575	629	1.204	923	1.775	2.698	96	44	140	2.031	2.626	4.657
	180	18	198	330	52	382	90	40	130	151	49	200	751	159	910
Assetto e gestione territorio, sviluppo economico	14	3	17	19	28	47	91	63	154	18	9	27	142	103	245
	141	2	143	261	9	270	1.646	53	1.699	2.599	328	2.927	4.647	392	5.039
Servizi sociali	21	18	39	17	77	94	26	100	126	4	44	48	68	239	307
	298	236	534	158	488	646	149	1.037	1.186	114	795	909	719	2.556	3.275
Istruzione e cultura	18	14	32	25	65	90	22	62	84	2	3	5	67	144	211
	42	224	266	87	2.037	2.124	199	176	375	1.343	5.626	6.969	1.671	8.063	9.734
Polizia amministr. locale	194	—	194	107	—	107	1.749	68	1.817	6	—	6	2.056	68	2.124
	1.345	693	2.038	1.579	3.385	4.964	4.895	3.374	8.269	4.333	6.898	11.231	12.152	14.350	26.502

Tav. 8 — Figure professionali individuabili, in relazione alle mansioni effettivamente svolte,
Tav. 8 — Figure professionali individuabili, in relazione alle mansioni effettivamente svolte,
al 31 dicembre dell'anno 1975

31.12.1975

Figure professionali	M	F	Figure professionali	M	F
Professori, insegnanti e assimilati	104	183	Periti d'arte e assimilati		
Scrittori, giornalisti, artisti e pubblicisti			Ostetriche	—	53
Medici	173	45	Infermieri professionali	8	49
Farmacisti	57	43	Assistenti sanitarie + socio-sanit.	2	120
Veterinari	81	1	Logopedisti, fisioterapisti	—	2
Psicologi	4	11	Tecnici sanitari e assimilati		
Sociologi			Assistenti sociali	—	79
Avvocati e procuratori legali	4	—	Assistenti socio-educativi	20	44
Documentalisti e bibliotecari	25	9	Animatori		
Architetti	39	8	Geometri e periti edili		
Archeologi			Disegnatori tecnici	517	13
Geologi			Cartografi		
Ingegneri	73	—	Periti agrari, forestali, zootecnici e assimilati	30	1
Astronomi			Periti industriali, periti chimici		
Metereologi			Tecnici di impianti nucleari		
Biologi, zoologi, naturalisti			Analisti di organizzazione e sistemi informatici, programmatori	19	—
Ecologi			Insegnanti di asili nido, scuole materne ed elementari	40	1.353
Agronomi					
Fisici					
Chimici					
Matematici					
Informatici, analisti, sistemisti	1	—			
Statistici, attuariali					
Economisti e esperti in programmazione di bilancio					
Commercialisti e assimilati					

Tav. 8 bis — Figure professionali individuabili, in relazione alle mansioni effettivamente svolte, al 31 dicembre dell'anno 1980

31.12.1980

Figure professionali	M	F	Figure professionali	M	F
Professori, insegnanti e assimilati	45	162	Periti d'arte e assimilati		
Scrittori, giornalisti, artisti e pubblicisti			Ostetriche	—	39
Medici	262	103	Infermieri professionali	7	106
Farmacisti	55	76	Assistenti sanitarie + socio sanit.	2	167
Veterinari	71	1	Logopedisti, fisioterapisti	1	40
Psicologi	13	48	Tecnici sanitari e assimilati		
Sociologi			Assistenti sociali	8	156
Avvocati e procuratori legali	12	2	Assistenti socio-educativi	10	17
Documentalisti e bibliotecari	14	9	Animatori		
Architetti	43	9	Geometri e periti edili		
Archeologi			Disegnatori tecnici	642	7
Geologi			Cartografi		
Ingegneri	81	—	Periti agrari, forestali, zootecnici e assimilati	41	1
Astronomi			Periti industriali, periti chimici		
Metereologi			Tecnici di impianti nucleari		
Biologi, zoologi naturalisti			Analisti di organizzazione e sistemi informatici, programmatori	40	18
Ecologi			Insegnanti di asili nido, scuole materne ed elementari	326	3.075
Agronomi					
Fisici					
Chimici					
Matematici					
Informatici, analisti, sistemisti					
Statistici, attuariali	2	2			
Economisti e esperti in programmazione di bilancio					
Commercialisti e assimilati					

Tav. 9 — Distribuzione per classi di retribuzione lorda complessiva e per sesso del personale dipendente a tempo pieno, di ruolo e non di ruolo, al quale è stata corrisposta la retribuzione per l'intero anno 1980. (*)

Classi di retribuzione	M	F	Totale
I - fino a 6 milioni	161	375	536
II - da 6 a 8 milioni	1.826	3.913	5.739
III - da 8 a 10 milioni	5.464	6.257	11.721
IV - da 10 a 14 milioni	3.312	1.479	4.791
V - da 14 a 20 milioni	209	65	274
VI - oltre 20 milioni	37	1	38

(*) Per retribuzione complessiva lorda si intende la retribuzione complessiva corrisposta al dipendente al lordo dei contributi obbligatori a carico del dipendente. La retribuzione complessiva lorda può essere desunta dai due modelli indicati nelle avvertenze a pag. 4. I dati si riferiscono al personale dipendente alla data del 31.12.1980, (cfr. la nota alla tav. 1), al quale è stata corrisposta la retribuzione per l'intero anno.

Tav. 10 - Distribuzione per classi di retribuzione lorda complessiva per durata delle prestazioni di lavoro e per sesso, del personale a tempo definito, di ruolo e non di ruolo, al quale è stata corrisposta la retribuzione per l'intero anno 1980. (*)

Classi di retribuzione	Fino a 10 ore settimanali		Oltre 10 e fino a 20 ore settimanali		Oltre 20 ore settimanali	
	M	F	M	F	M	F
I - fino a 2 milioni	5	22	2	26	2	10
II - da 2 a 4 milioni	15	9	6	34	9	42
III - da 4 a 6 milioni	—	—	3	1	12	189
IV - da 6 a 8 milioni	—	—	—	—	8	57
V - da 8 a 10 milioni	—	—	—	—	8	12
VI - oltre 10 milioni	—	—	1	—	2	1

(*) Per retribuzione complessiva lorda si intende la retribuzione complessiva corrisposta al dipendente al lordo dei contributi obbligatori a carico del dipendente. La retribuzione complessiva lorda può essere desunta dai due modelli indicati nelle avvertenze a pag. 4. I dati si riferiscono al personale dipendente alla data del 31.12.1980, (cfr. la nota alla tav. 1), al quale è stata corrisposta la retribuzione per l'intero anno.

Tav. 11 — Ore straordinarie effettuate nel 1980 dal personale dipendente, di ruolo e non di ruolo, per livello di inquadramento contrattuale

Livelli di inquadramento	N. di dipendenti che hanno svolto lavoro straordinario	Compenso lordo totale (migliaia di lire)
8° - 9° - 10° - 11°	1.617	1.276.267
6° - 7°	3.970	2.178.970
4° - 5°	4.847	1.907.752
1° - 2° - 3°	6.785	1.603.908

Tav. 12 — Servizi nei quali si è registrato il maggior numero di ore straordinarie nel 1980

Servizi	N. ore
Servizio elettorale	554.752
Servizi sociali	80.663
Vigili urbani	91.215
Servizi amministrativi	99.238
Servizi tecnici - territorio	104.120
Altri	14.942
Totale	944.930

LE PROVINCE

1. La dinamica occupazionale

Le caratteristiche contrattuali del rapporto di lavoro del personale dipendente dalle amministrazioni provinciali sono analoghe a quelle rilevate per le amministrazioni comunali.

I dipendenti provinciali risultano inquadrati prevalentemente con rapporto di lavoro a tempo pieno, di ruolo e non di ruolo.

Le altre forme contrattuali: il personale con rapporto di lavoro a tempo definito (di ruolo e non) quello stagionale, il personale a contratto d'opera hanno un peso ridotto (circa il 10%) rispetto ai dipendenti a tempo pieno. Il ricorso dell'ente provinciale ad assunzioni di questo tipo va ricondotto, come già per i comuni, alle diverse prestazioni che queste categorie di persone possono offrire e alla maggiore flessibilità offerta da queste categorie rispetto alle esigenze di lavoro degli enti.

La dinamica occupazionale relativa al periodo 1971-1980 (cfr.: tabb. 1 e 2) dei dipendenti delle amministrazioni provinciali con riferimento al personale con rapporto di lavoro subordinato, a tempo pieno e a tempo definito (di ruolo e non di ruolo), è pari al 38,6%, poco più della metà della crescita fatta registrare dai comuni. Il fatto è facilmente spiegabile con la diversa dinamica "istituzionale" dei due enti: negli anni '70 i comuni hanno visto arricchire la gamma delle funzioni loro assegnate, le province hanno subito al contempo una stasi nello sviluppo di talune funzioni tradizionali, rilevanti anche dal punto di vista dell'impiego di personale. Tenuto conto di questo la crescita appare addirittura sorprendente.

I dipendenti delle sei amministrazioni provinciali piemontesi erano 5.617 nel 1971, sono saliti a 7.785 nel 1980. Questo aumento che corrisponde ad un tasso medio annuo del 3,6% non ha un andamento uniforme

Tab. 1 — Consistenza del personale dipendente nelle amministrazioni provinciali secondo il tipo di rapporto di lavoro - PIEMONTE

Anni	Personale di ruolo	variazioni %	Personale non di ruolo	variazioni %	Personale totale	variazioni %
1971	4.941		676		5.617	
1972	5.282	6,92	897	32,69	6.179	10,01
1973	5.409	2,42	896	- 0,12	6.305	2,04
1974	6.174	14,08	471	-47,43	6.642	5,35
1975	6.522	5,67	334	-29,09	6.856	3,22
1976	6.924	6,15	323	- 3,29	7.247	5,70
1977	6.916	-0,13	224	-30,03	7.140	-1,48
1978	7.047	1,89	234	3,54	7.281	1,97
1979	7.354	4,36	350	49,57	7.704	5,81
1980	7.495	1,92	290	-17,14	7.785	1,05

Tab. 2 - Personale con rapporto di lavoro:

a) a tempo definito e stagionale				b) contratto professionale e contratto d'opera			
Anni	Tempo definito	Stagionale e giornaliero	Anni	Contratto professionale	Contratto d'opera		
1971	8	237	1971	213	29		
1972	8	224	1972	292	71		
1973	10	182	1973	263	51		
1974	9	191	1974	248	43		
1975	10	195	1975	340	50		
1976	10	178	1976	429	51		
1977	12	184	1977	459	54		
1978	13	188	1978	557	97		
1979	17	173	1979	411	153		
1980	17	168	1980	438	163		

nei singoli anni. Fino al 1976 si nota un forte dinamismo dell'espansione dell'occupazione con tassi di crescita annui superiori anche al 5%. A partire dal 1977 ha inizio un periodo di crescita lenta, che comincia anzi con una leggera flessione, e che comunque è sostenuta, in misura maggiore rispetto agli anni precedenti, dagli ingressi di personale femminile.

Le dinamiche differenziate a livello di sesso mettono infatti in evidenza una maggior crescita delle donne nel periodo: 76% contro il 20,9% degli uomini. Nonostante ciò la struttura dell'occupazione nelle province piemontesi rimane caratterizzata, come vedremo fra poco, in tutto il periodo degli anni settanta, dalla prevalenza di dipendenti di sesso maschile.

Scendendo alla disaggregazione tra il personale di ruolo e il personale non di ruolo le dinamiche dell'occupazione si presentano molto differenziate: un aumento del 51,7% per il personale inquadrato nel ruolo contro una flessione del 57,1% del personale fuori ruolo. Si delinea un fenomeno abbastanza simile a quello riscontrato per i comuni. L'espansione occupazionale avviene cioè tramite soprattutto l'immissione in ruolo di personale di provenienza esterna, sia di personale assunto temporaneamente in posizione non di ruolo. Non stupisce dunque la forte fluttuazione della consistenza numerica di queste categorie, che dipende non solo dalle nuove assunzioni, ma anche e soprattutto dall'inserimento in pianta stabile negli organici dell'ente.

Testimone di questa politica è la percentuale elevata dei dipendenti inquadrati in ruolo rispetto agli organici che si mantiene, in quasi tutti gli anni considerati dall'indagine, tra l'85% ed il 90%.

L'esame delle altre forme di contratto di lavoro evidenzia un ricorso sempre più esiguo all'assunzione di personale stagionale e giornaliero: la

sua incidenza sul personale occupato nelle amministrazioni risulta in costante caduta: 4,2% nel 1971 e 2,2% nel 1980. Al contrario, la consistenza del personale a contratto professionale tende a raddoppiare tra il 1971 ed il 1976 per poi stabilizzarsi a partire da questa ultima data. La quota passa dal 3,8% del 1971 al 5,6% del 1980. La stasi dell'ultimo biennio è con ogni probabilità imputabile alla compressione del ruolo delle province, che ha evidentemente riguardato anche categorie di servizi le cui esigenze di personale venivano prima soddisfatte con questa forma di rapporto di lavoro. La consistenza del personale a contratto d'opera risulta in continua ascesa, ma raccoglie un'esigua quota di personale.

Nell'insieme queste forme contrattuali sviluppano nel periodo una dinamica complessiva lievemente più bassa (+60,5%) rispetto a quella riscontrata per il personale di ruolo e non di ruolo.

Come notazione conclusiva va messo in evidenza che l'occupazione nelle amministrazioni provinciali in Piemonte ricalca l'andamento osservabile a livello nazionale. Si conferma cioè l'effetto esercitato dal processo di contenimento di alcune funzioni attribuite all'ente provincia e la sua caratterizzazione di ente locale con funzioni prevalenti tecniche, diventata particolarmente evidente a partire dalla seconda metà degli anni settanta.

2. Il grado di femminilizzazione

I dipendenti delle amministrazioni provinciali sono in netta maggioranza (59,2% nel 1980) di sesso maschile (tab. 3). In presenza di un ridotto dinamismo riscontrato nell'andamento dell'occupazione, la funzione di assorbimento della disoccupazione, che sovente gli enti pubblici hanno avuto nei confronti del mercato del lavoro femminile, non ha interessato in modo consistente la struttura provinciale piemontese. Anche se il grado di femminilizzazione a livello complessivo è aumentato dal 32,2% nel 1971 al 40,8% nel 1980, esso rimane relativamente basso rispetto a quello riscontrato nell'occupazione terziaria piemontese. Più precisamente, il confronto risulta più evidente con il tasso di femminilizzazione relativo al comparto pubblico, dove nel 1980 si segnala in Piemonte una presenza di donne pari al 57% dell'occupazione complessiva.

La presenza dell'occupazione femminile è più marcata soltanto nel personale non di ruolo, dove si mantiene attorno al 58% sia nel 1971 che nel 1980; ma questo non aiuta ad aumentare il tasso di femminilizzazione essendo questa categoria ridottasi di importanza.

La crescita contenuta del tasso di femminilizzazione delle province risulta spiegabile da due ordini di fattori legati tra di loro: il primo concerne l'evoluzione delle funzioni, il secondo, già menzionato, consiste nello scarso dinamismo complessivo.

Tab. 3 - Grado di femminilizzazione del personale dipendente nelle amministrazioni provinciali - PIEMONTE
(% sul personale totale)

Anni	G.F. Totale	G.F. Personale di ruolo	G.F. Personale non di ruolo
1971	32,15	28,68	57,54
1972	34,63	30,80	57,19
1973	33,93	30,06	57,25
1974	34,84	33,75	48,83
1975	35,85	34,68	58,68
1976	37,99	36,99	59,44
1977	38,18	37,57	57,14
1978	38,47	37,99	52,99
1979	40,37	39,48	59,14
1980	40,83	40,15	58,62

3. L'età dei dipendenti

Nel 1980 il 60% dei dipendenti delle amministrazioni provinciali aveva un'età compresa tra i 30 e i 49 anni, con una distribuzione uniforme all'interno delle sottoclassi, poco più del 20% aveva un'età tra i 18 ed i 30 anni mentre il 19,6% aveva più di 50 anni (tab. 4).

L'età media, del personale provinciale, pari a 39,5 anni, è superiore di quasi un anno rispetto a quella riscontrata nell'occupazione dei comuni. I differenziali della crescita fra uomini e donne si rispecchiano nell'età media maschile più elevata, quasi 42 anni, a cui fa riscontro un'età media femminile più bassa: 36 anni.

Il dinamismo relativamente più elevato dell'occupazione femminile, di cui si è già detto, ha ovviamente contribuito ad abbassare l'età media delle donne. L'abbassamento è anche spiegabile con la più alta incidenza delle uscite femminili dagli enti prima del raggiungimento dei limiti massimi di età di pensionamento.

4. La provenienza geografica

La struttura di carattere più "statico" dell'occupazione nelle province spiega, almeno in parte, il più basso indice di meridionalizzazione dei dipendenti rispetto a quello osservato per i comuni. Quasi il 70% degli occupati è nato in Piemonte, poco meno del 10% nel Sud-Italia e il restante 21% nelle altre regioni italiane. Questa situazione è stata rilevata nel 1980, essa riassume dunque i movimenti precedenti senza però descriverli (tab. 5).

Tab. 4 - Distribuzione del personale dipendente complessivo nelle amministrazioni provinciali
per classi di età e sesso - Anno 1980 - PIEMONTE

Classi di età	Maschi %	Femmine %	Totale %
18 - 29 anni	14,8	27,9	20,2
30 - 39 anni	27,4	39,2	32,2
40 - 49 anni	31,2	23,3	28,0
50 anni e oltre	26,6	9,6	19,6
TOTALE	100,0 (4.606)	100,0 (3.179)	100,0 (7.785)
ETA' MEDIA	42,1	35,7	39,5

Tab. 5 — Distribuzione del personale dipendente complessivo nelle amministrazioni provinciali per luogo di nascita e classi di età — Anno 1980 - PIEMONTE (in % sul rispettivo totale per classi di età)

Classi di età	Luogo di nascita			Totale %
	Piemonte %	Sud-Isole %	Resto Italia %	
18 - 29 anni	66,0	11,2	22,8	100,0
30 - 39 anni	66,4	12,2	21,4	100,0
40 - 49 anni	72,9	7,7	19,4	100,0
50 anni e oltre	74,5	6,5	19,0	100,0
TOTALE	69,7 (5.426)	9,7 (755)	20,6 (1.604)	100,0 (7.785)

La minore "meridionalizzazione" dell'occupazione nelle province può, in prima approssimazione, essere ricondotta a tre ordini di fattori. Il primo consiste nella relativa (comunque maggiore che nel caso dei comuni) equidistribuzione del personale provinciale sul territorio. Poiché il fenomeno migratorio ha teso a concentrarsi nell'area metropolitana, l'assunzione del personale proveniente da altre regioni ha avuto rilievo sostanziale solo nel caso della provincia di Torino, che dispone di un'amministrazione e quindi di un organico superiore alle restanti province ma non tale da condizionare il complesso del Piemonte. L'indicatore di provenienza non piemontese, relativo a questa provincia, è pari al 55%, composto per il 15% dalle provenienze dal Sud-Italia e per il 40% per quelle relative alle altre regioni.

Il secondo ordine di fattori va ricondotto al tipo di funzioni svolte dalle province, che richiedono in taluni casi, quantitativamente importanti, una distribuzione dei servizi e quindi dei dipendenti molto diffusa sul territorio; si pensi alla manutenzione delle strade e ai vari compiti di tutela ambientale. Nuovamente la tendenza alla concentrazione dei flussi migratori nelle aree urbane ha sfavorito l'accesso a questa fonte di impieghi.

Non va dimenticato, infine, al riguardo il peso delle preferenze di tipo "localistico" che hanno espresso le Amministrazioni provinciali, che hanno trovato nelle motivazioni precedentemente esposte una base oggettiva di riscontro.

I dipendenti di origine piemontese si differenziano da quelli di altra provenienza regionale sia per la maggiore età media, che per la prevalenza degli uomini rispetto alle donne. Questo fatto sta ad indicare, con ogni probabilità, che l'ingresso nelle province di personale nato altrove è un fatto, in genere, abbastanza recente. Ciò spiega anche la maggiore

presenza relativa del personale di provenienza fuori Piemonte fra quello femminile, che come si è visto ha avuto la maggiore dinamica negli anni più recenti.

5. I movimenti in ingresso e in uscita

L'indebolimento dello sviluppo occupazionale delle amministrazioni provinciali non ha favorito un ricambio occupazionale significativo. Un ulteriore riflesso di questo fenomeno, dopo quello emerso dall'indicazione dell'età media dei dipendenti, si ritrova nell'esame dei movimenti in ingresso e in uscita dagli enti (tab. 6).

Nel triennio 1978 - '79 - '80 gli ingressi complessivi sono pari a circa 2.300 unità, di questi quasi il 50% è relativo al personale avventizio e a tempo determinato, oltre che al personale stagionale.

Gli ingressi in pianta stabile sono considerevolmente inferiori al movimento complessivo in ingresso, ciò indica un forte ricambio anche nel corso d'anno, per le categorie degli avventizi. Nel complesso i movimenti del personale inquadrato in pianta stabile - in media 380 all'anno in ingresso - e di quello "precario" mettono in evidenza il processo di ingresso "a due stadi" già evidenziato nel caso dei comuni. Per quanto concerne l'accesso del personale in pianta stabile la modalità assolutamente prevalente è il "concorso", che incide per l'80% del totale. L'accesso tramite "trasferimenti" ha un'incidenza del 12% che si segnala nel confronto con il caso dei comuni, in cui, come si è visto, essa ha un'incidenza inferiore alla metà. L'utilizzo della prova pubblica selettiva ha invece finora incontrato scarso favore a livello delle province, dove conta per circa un 5 per

Tab. 6 — Movimenti del personale dipendente nelle amministrazioni provinciali nel triennio 1978 - 1979 - 1980
- PIEMONTE - (valori assoluti)

A) INGRESSI PER		Collocamento					Avventizi o a tempo determinato	Stagionali	Totale
Luogo di nascita	Concorso	Categorie protette	Prova pub- blica selet.	Trasferimen- to (1)	Comando o distacco				
Piemonte	688 (37, 3)	30 (1, 6)	49 (2, 7)	113 (6, 1)	7 (0, 4)	486 (26, 3)	472 (25, 6)	1.845 (100, 0)	
Fuori Piemonte	224 (50, 7)	2 (0, 5)	8 (1, 8)	25 (5, 6)	- (0, 7)	180 (40, 7)	3 (0, 7)	442 (100, 0)	
TOTALE	912 (39, 9)	32 (1, 4)	57 (2, 5)	138 (6, 0)	7 (0, 3)	666 (29, 1)	475 (20, 8)	2.287 (100, 0)	
B) USCITE PER (riferite al personale di ruolo)									
Sesso	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferimenti comandi o distacchi	Decadenza, di spesa o cessa- zione del rap- porto di impie- go per provve- dim, disciplin.	Morte	Totale		
	Per raggiunti limiti di età	Prima del rag- giungimento limiti di età							
Maschi	85 (14, 8)	289 (50, 4)	129 (22, 6)	14 (2, 4)	12 (2, 1)	44 (7, 7)	573 (100, 0)		
Femmine	21 (8, 0)	64 (24, 5)	134 (51, 4)	26 (10, 0)	5 (1, 9)	11 (4, 2)	261 (100, 0)		
TOTALE	106 (12, 7)	353 (42, 3)	263 (31, 6)	40 (4, 8)	17 (2, 0)	55 (6, 6)	834 (100, 0)		

(1) - Da Ente a Ente o per scioglimento dell'Ente.

cento degli ingressi in pianta stabile.

L'incidenza delle uscite, relative al personale di ruolo, è pari, in media nei tre anni, al 3,7%. Si è in presenza, sia per i maschi che per le donne, di una maggiore numerosità delle uscite per pensionamento anticipato e per dimissioni volontarie. Nel triennio '78 - '80 le due modalità assorbono, per entrambi i sessi, più del 70% delle uscite complessive. Mentre però i maschi tendono ad uscire dagli enti prevalentemente attraverso il meccanismo del pensionamento anticipato, le donne invece sembrano fare maggior ricorso alle dimissioni volontarie.

L'interpretazione di questi fenomeni richiede le cautele già espresse nel caso dei comuni. Nel caso del personale femminile i dati delle province sembrano confortare l'ipotesi che nei confronti del settore pubblico in generale si ripropongono modelli di comportamento tipici del mercato del lavoro femminile che mostrano una tendenza ad una permanenza nella vita attiva più corta. Riguardo alla componente maschile le uscite anticipate trovano in buona parte spiegazione nella struttura per età sostanzialmente meno giovane e nel favorevole regime previdenziale.

6. La distribuzione per funzioni e per livelli di inquadramento

Anche per le province, come si è già visto per i comuni, i raggruppamenti delle funzioni adottati nella presente ricerca, ricalcano la classificazione della "Commissione Giannini" con le ovvie differenziazioni dovute alle diverse competenze degli enti.

Le funzioni di competenza degli enti provinciali risultano, come si os-

serva nel quadro relativo all'anno 1980, in prevalenza di carattere tecnico cioè volte direttamente alla produzione di servizi. Infatti il 65% dei dipendenti di ruolo e non di ruolo svolgono questo tipo di mansioni definite come tecniche nel questionario di rilevazione. In effetti questa concentrazione nelle mansioni va ricondotta al peso assunto nelle province delle funzioni attinenti l'assetto e la gestione del territorio (manutenzione della rete stradale e provinciale) i servizi sociali, dove rientrano le funzioni relative alla sanità-igiene e alla assistenza; nonché l'istruzione e cultura.

Gestione del territorio e servizi sociali raggruppano singolarmente poco più del 30% dell'occupazione complessiva, mentre il resto (poco più del 30%) dell'occupazione risulta assorbito dalle funzioni relative all'amministrazione generale, 14%, e da quelle del settore istruzione e cultura, 19%.

In generale, la distribuzione dell'occupazione per livelli di qualifica (tab. 7) assume una forma di piramide molto schiacciata. Si ha cioè una forte prevalenza delle qualifiche più basse e un'incidenza molto ridotta delle qualifiche superiori. In particolare, quelle oltre l'8° livello rappresentano meno del 7% dell'occupazione complessiva. Questo testimonia, da un lato, una scala gerarchica molto ripida, dall'altro una carenza - determinata anche dalla scarsa dinamica complessiva degli enti - nel ricorso a professioni nuove di elevata specializzazione, che vanno inserite ai livelli più elevati di qualifiche.

I livelli di inquadramento inferiori confermano a grandi linee la struttura gerarchica delineata, la quota detenuta dai diversi livelli di inquadramento tende ad aumentare man mano che si sposta verso il basso della "gerarchia". I livelli 6° e 7° costituiscono il 22% circa dell'occupazione, contro il 33% rappresentato dal 4° e 5° livello e il 38% circa dei tre livelli inferiori.

Tab. 7 - Distribuzione % del personale dipendente complessivo di ruolo e non di ruolo, al 31.12.1980 per funzioni e livelli di inquadramento nelle amministrazioni provinciali - PIEMONTE

FUNZIONI	LIVELLI DI INQUADRAMENTO												TOTALE		
	80-90-100-110			60-70			40-50			10-20-30					
	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.	M	F	Tot.
Amministrazione generale	28,9	7,0	14,8	16,0	17,7	17,1	26,1	32,7	30,3	29,0	42,6	37,8	100,0	100,0	100,0
Assetto e gestione territorio, sviluppo economico	4,7	2,8	4,4	6,0	28,9	8,5	37,7	49,8	39,1	51,6	18,5	48,0	100,0	100,0	100,0
Servizi sociali	12,5	4,6	7,9	49,6	42,9	45,6	26,5	33,1	30,3	11,4	19,4	16,2	100,0	100,0	100,0
Istruzione e cultura	2,9	3,0	3,0	10,9	10,1	10,5	25,7	32,2	29,0	60,5	54,7	57,5	100,0	100,0	100,0
Polizia amministrativa locale	-	-	-	13,3	-	13,3	86,7	-	86,7	-	-	-	100,0	-	100,0
TOTALE	8,3	4,6	6,7	17,8	28,4	22,4	32,5	34,3	33,2	41,4	32,7	37,7	100,0	100,0	100,0
													(387)	(711)	(1.098)
													(2.303)	(287)	(2.590)
													(1.057)	(1.506)	(2.563)
													(733)	(771)	(1.504)
													(30)		(30)

Nella composizione dei diversi livelli di inquadramento per sesso non vengono totalmente rispettate le tendenze correnti che vedono tuttora le donne prevalentemente concentrate nei livelli più bassi. Le donne, anche se numericamente meno presenti nei livelli massimi, con un rapporto di uno a tre rispetto agli uomini, risultano relativamente più numerose degli uomini nei livelli medi (6° e 7°). Man mano che si scende a livelli di inquadramento più bassi (specie gli ultimi) sono prevalenti i dipendenti di sesso maschile. Il fenomeno risulta comprensibile se si pone mente al fatto che negli enti provinciali prevalgono mansioni poco qualificate tipicamente maschili, nell'ambito dell'assetto e gestione del territorio; mentre l'inserimento femminile si è maggiormente orientato verso i servizi sociali dove sono presenti livelli intermedi di professionalità ad essi legati per definizione. Una verifica ulteriore si può ritrovare nell'analisi sui profili professionali.

In effetti l'analisi di questi profili delinea una netta prevalenza, insieme ad una maggiore dinamica tra il 1975 e il 1980, delle professioni legate al settore dell'assistenza sociale: infermieri professionali, insegnanti di asili nido, assistenti socio-educativi. In queste categorie di attività, dove risulta inquadrato anche il personale maschile, si sviluppano le specializzazioni di tipo più tradizionale che si collegano al tipo di funzioni svolte dagli enti.

Al contrario le professioni di carattere più innovativo, anche sotto il profilo della gestione (analisti, informatici ...), sono rappresentate in modo molto marginale anche se tra il 1975 e il 1980 sembrano avere ricevuto maggiore considerazione da parte delle province, denunciando nuovi inserimenti a livello della struttura interna. Si ha l'impressione che il processo di innovazione, che è iniziato perlomeno presso alcuni degli enti, sia soddisfatto, ancora prevalentemente, con il ricorso a prestazioni

professionali, in attesa del completamento dei processi di qualificazione del personale interno.

7. Le remunerazioni

Si ripropone anche per le amministrazioni provinciali il problema dell'esiguità delle remunerazioni distribuite dal settore pubblico. La remunerazione media, al lordo dei contributi delle assicurazioni sociali e delle imposte, è pari a 8.926.000 lire nel 1980, corrispondente ad uno stipendio mensile medio di 687.000. La distribuzione media è inoltre vicina al valore modale. Infatti, la metà del personale impiegato negli enti provinciali si colloca nella fascia di remunerazione compresa tra 8 e 10 milioni, solo 1,2% raggiunge i 6 milioni annui e lo 0,3% supera i 20 milioni (tab.8).

La distribuzione non è però del tutto normale, in quanto esiste una frequenza elevata di remunerazioni inferiori alla media. Il 33% dei dipendenti ha una remunerazione compresa tra i 6 e gli 8 milioni, mentre solo il 14,3% ha una remunerazione tra i 10 e i 14 milioni, che costituisce cioè la classe immediatamente superiore a quella modale. Sono cioè confermate le considerazioni svolte sulla gerarchia delle funzioni.

Le differenziazioni salariali per sesso mettono in evidenza uno scostamento della media a favore degli uomini pari a 53.000 lire, che è nettamente inferiore alla differenza riscontrata nei comuni. Anche nel caso delle province si è in presenza di un maggior addensamento del personale femminile nei livelli più bassi, fino a 8 milioni (43,3% contro il 27,5% del personale maschile). Per contro, nello scaglione immediatamente superiore a quello medio non si osserva una forte differenza tra il numero di remunere-

Tab. 8 — Distribuzione % del personale dipendente a tempo pieno di ruolo e non di ruolo delle amministrazioni provinciali per classi di retribuzione lorda complessiva - Anno 1980 - PIEMONTE

Classi di retribuzione	M	F	Totale
	%	%	%
I - fino a 6 milioni	0,3	2,4	1,2
II - da 6 a 8 milioni	27,2	40,9	32,6
III - da 8 a 10 milioni	53,0	44,7	49,7
IV - da 10 a 14 milioni	16,5	11,0	14,3
V - da 14 a 20 milioni	2,6	0,8	1,9
VI - oltre 20 milioni	0,4	0,2	0,3
TOTALE	100,0	100,0	100,0

razioni percepito dagli uomini e quello delle donne, ciò che aiuta a spiegare la presenza di un differenziale complessivo di retribuzione fra uomini e donne abbastanza contenuto.

8, Il lavoro straordinario

Il peso dei dipendenti che svolgono lavoro straordinario, rilevato nell'anno 1980, risulta piuttosto elevato (72% circa) e notevolmente differenziato per livelli di qualifiche (tab. 9). La percentuale di dipendenti nei livelli di inquadramento più bassi si aggira attorno a 78-88% del totale dei dipendenti degli stessi livelli di qualifica; quella relativa ai livelli superiori è sensibilmente più bassa (attorno al 36-48%).

Anche se la rilevazione del lavoro straordinario riassume soltanto le informazioni relative a cinque province, si è in presenza di una maggiore diffusione tra i dipendenti provinciali dell'utilizzo dello "straordinario" rispetto a quanto si notava nei comuni. A differenza di questi ultimi però le province tendono a ridurre il monte ore aggiuntivo pro-capite relativo al lavoro straordinario. Questo elemento si desume dall'analisi del compenso lordo, dichiarato dagli enti, relativo all'ammontare complessivo delle ore straordinarie effettuate. Il valore medio della remunerazione mensile per dipendente riferita allo straordinario è piuttosto esigua e non assume quindi le caratteristiche di una integrazione salariale, quale potrebbe configurarsi lo strumento del lavoro straordinario nell'ente pubblico. La sua incidenza è infatti pari a poco più del 2% della retribuzione media mensile.

I servizi nei quali si è registrato il maggiore numero di ore straordinarie

Tab. 9 — Lavoro straordinario del personale dipendente nelle amministrazioni provinciali - Anno 1980 - PIEMONTE

Livelli di inquadramento	% dipendenti che hanno svolto lavoro straordinario sul totale dipendenti del livello di appartenenza		Compenso lordo annuo pro-capite
8° - 9° - 10° - 11°	47,65		521.000
6° - 7°	36,09		275.600
4° - 5°	88,23		168.600
1° - 2° - 3°	78,16		189.400

rie sono quelli legati alla gestione del territorio e all'assistenza sociale, tipici dell'ente provinciale, che per le loro caratteristiche oggettive richiedono spesso prestazioni di lavoro supplementari. Questo spiega il maggiore ricorso allo "straordinario" per le categorie di inquadramento medio-basse, dove risulta operare il personale con mansioni più operative.

9. Altri aspetti del rapporto di lavoro e degli indirizzi seguiti dagli enti

I risultati delle domande finali del questionario tendenti ad evidenziare sia le motivazioni dell'espansione del personale, sia taluni aspetti del rapporto di lavoro, più precisamente l'orario praticato, che le corrispondenze di integrazioni salariali in natura, presentano un certo interesse.

Iniziando dal primo punto, le motivazioni circa le ragioni della dinamica dell'occupazione, negli anni settanta, le province piemontesi paiono privilegiare nelle attività esistenti l'espansione del personale rispetto all'istituzione di nuovi servizi e all'ampliamento di quelli esistenti. In ogni caso tra i pochi servizi di nuova istituzione prevalgono quelli relativi alle attività socio-sanitarie e quelli attinenti al miglioramento delle caratteristiche ambientali del territorio (ecologia). Il contenimento delle funzioni, imposto alle province negli ultimi anni, pare avere spinto soprattutto all'incremento del personale nei servizi in cui già esisteva una maggiore concentrazione di occupazione quali, appunto, quelli socio-assistenziali e di intervento sul territorio, oltre al tentativo, dichiarato solo dalla Provincia di Torino, di introdurre servizi di carattere più innovativo come quelli relativi alla programmazione.

Per ciò che riguarda le voci analizzabili sotto il profilo quantitativo dell'integrazione salariale o quello qualitativo delle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, pur non potendosi desumere dal questionario indicazioni molto ricche, si nota uno scarso utilizzo dello strumento delle integrazioni salariali in natura. Solo in due delle sei province del Piemonte è fornito il servizio mensa, mentre altre forme di agevolazioni possibili (asili nido, colonie ...) sono presenti, con rilievo degno di nota, solo nella Provincia di Torino. Per ciò che riguarda la distribuzione giornaliera dell'orario di lavoro non si nota una forte omogeneità negli enti, se si esclude la distribuzione nei cinque giorni settimanali. Non appare preminente l'orario di tipo "continuato" e comunque, anche nelle province in cui questo si svolge, sono spesso previsti rientri pomeridiani. Si conferma la tendenza, già riscontrata per i comuni, della riduzione giornaliera dell'orario di lavoro nel comparto pubblico locale, dove, rispetto al settore privato, si sono attuate più velocemente riduzioni nel tempo di lavoro.

Infine, per quanto concerne i programmi di ristrutturazione, questi sono esecutivi in tre province, mentre nelle altre è in corso l'iter deliberativo o di approvazione.

Tav. 1 - Numero dei posti in organico e consistenza del personale dipendente, secondo il tipo di rapporto di lavoro ed il sesso, al 31 dicembre degli anni indicati (1971 - 1980)

Anni	Espresso in esad	PERSONALE A TEMPO PIENO			PERSONALE A TEMPO INDEFINITO						
		DI RUOLO			DI RUOLO						
		M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
31.12.1971	5.519	3.523	1.417	4.940	1	-	1	6	2	8	6.017
31.12.1972	6.526	3.854	1.627	5.481	1	-	1	6	2	8	6.176
31.12.1973	8.712	2.780	1.025	3.805	3	1	4	6	4	10	8.395
31.12.1974	7.180	4.064	2.083	6.147	3	1	4	2	3	5	6.642
31.12.1975	7.388	4.258	2.261	6.519	2	1	3	7	3	10	6.856
31.12.1976	7.724	4.384	2.569	6.953	2	1	3	6	4	10	7.247
31.12.1977	7.784	4.318	2.597	6.915	2	1	3	6	6	12	7.140
31.12.1978	7.873	4.368	2.674	7.042	2	3	5	6	4	10	7.281
31.12.1979	8.117	4.447	2.901	7.348	4	2	6	11	6	17	7.704
31.12.1980	8.200	4.425	3.007	7.432	3	2	5	12	5	17	7.786

ELABORAZIONI COMPLESSIVE
SUI DATI DELLE PROVINCE

Tav. 1 — Numero dei posti in organico e consistenza del personale dipendente, secondo il tipo di rapporto di lavoro ed il sesso, al 31 dicembre degli anni indicati (1971 — 1980)

ANNI	Organico	PERSONALE A TEMPO PIENO						PERSONALE A TEMPO DEFINITO						Personale totale
		DI RUOLO			NON DI RUOLO			DI RUOLO			NON DI RUOLO			
		M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	
31.12.1971	5.549	3.523	1.417	4.940	281	387	668	1	—	1	6	2	8	5.617
31.12.1972	6.529	3.654	1.627	5.281	378	511	889	1	—	1	6	2	8	6.179
31.12.1973	6.712	3.780	1.625	5.405	377	509	886	3	1	4	6	4	10	6.305
31.12.1974	7.190	4.084	2.083	6.167	234	228	462	3	1	4	7	2	9	6.642
31.12.1975	7.388	4.258	2.261	6.519	131	193	324	2	1	3	7	3	10	6.856
31.12.1976	7.724	4.361	2.560	6.921	125	188	313	2	1	3	6	4	10	7.247
31.12.1977	7.794	4.316	2.597	6.913	90	122	212	2	1	3	6	6	12	7.140
31.12.1978	7.873	4.368	2.674	7.042	101	120	221	2	3	5	9	4	13	7.281
31.12.1979	8.117	4.447	2.901	7.348	132	201	333	4	2	6	11	6	17	7.704
31.12.1980	8.200	4.483	3.007	7.490	108	165	273	3	2	5	12	5	17	7.785

Tav. 2 — Consistenza del personale stagionale e giornaliero, secondo il sesso, nel periodo 1971 — 1980

31/15/1980	8'300	4'483	3'001	1'480	108	192	513	3	3	2	13	2	13	1'182
31/15/1980	8'111	4'441	3'801	1'346	133	301	333	4	3	6	11	0	11	1'104
ANNI					M			F						
														TOTALE
NEL 1971	4'310	3'211	2'813	1'043	76	153	313	3	1	161	6	0	13	237
NEL 1972	4'381	3'230	2'831	1'061	67	168	313	3	1	157	6	0	10	224
NEL 1973	4'388	3'331	2'818	1'018	62	183	334	3	1	120	1	3	10	182
NEL 1974	4'084	3'023	2'481	934	41	338	483	3	1	150	1	4	0	191
NEL 1975	3'180	1'832	2'402	311	39	208	388	3	1	156	6	4	10	195
NEL 1976	3'233	1'811	2'381	311	19	381	388	1	—	159	6	5	0	178
NEL 1977	3'233	1'811	2'381	311	29	381	388	1	—	155	1	5	10	184
NEL 1978	3'233	1'811	2'381	311	25	381	388	1	—	163	1	5	10	188
NEL 1979	3'233	1'811	2'381	311	36	381	388	1	—	137	1	5	10	173
NEL 1980	3'233	1'811	2'381	311	28	381	388	1	—	140	1	5	10	168

Tav. 3 — Consistenza del personale a contratto professionale nel periodo 1971 — 1980

ANNI	N.
1971	213
1972	292
1973	263
1974	248
1975	340
1976	429
1977	459
1978	557
1979	411
1980	438

Tav. 4 — Consistenza del personale con rapporto di lavoro regolato dall'articolo 2222 del Codice Civile (contratto d'opera) nel periodo 1971 — 1980

ANNI	N.
1971	29
1972	71
1973	51
1974	43
1975	50
1976	51
1977	54
1978	97
1979	153
1980	163

Tav. 5 — Distribuzione del personale dipendente complessivo, di ruolo e non di ruolo, per classi di età, luogo di nascita e sesso al 31.12.1980 (*)

Classi di età	Luogo di nascita						Totale		
	Piemonte		Sud Isole (1)		Resto Italia (2)				
	M	F	M	F	M	F	M	F	MF
18 - 29 anni	483	552	69	108	126	233	678	893	1.571
30 - 39 anni	928	739	103	203	223	315	1.254	1.257	2.511
40 - 49 anni	1.125	460	74	94	229	193	1.428	747	2.175
50 anni e oltre	958	179	54	45	206	86	1.218	310	1.528
Totale	3.494	1.930	300	450	784	827	4.578	3.207	7.785

(*) Deve essere considerato il personale che, alla data del 31 dicembre 1980, aveva con l'Amministrazione un rapporto di lavoro subordinato (cfr. anche la nota alla tav. 1).

(1) — Per Sud e Isole si intendono le seguenti regioni: Abruzzi, Campania, Puglie, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

(2) — Per Resto Italia, si intendono le altre regioni escluso il Piemonte ed il Sud Isole.

Tav. 6 - Movimenti del personale dipendente negli anni 1978, 1979, 1980

1978

A) INGRESSI PER

Luogo di nascita	Concorso	Collocamento		Trasferimento (1)	Comando o distacco	Avventizi o a tempo determinato (2)	Stagionali	Totale
		Categorie protette	Prova pubblica selettiva					
Piemonte	159	11	14	44	3	104	173	508
Fuori Piemonte	63	1	-	24	-	44	-	132
Totale	222	12	14	68	3	148	173	640

B) USCITE PER (da indicarsi soltanto per il personale di ruolo)

Sesso	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferimenti, comandi e distacchi	Decadenza, dispensa o cessazione del rapporto di impiego per prov. discipl.	Morte	Totale
	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiung. limiti di età					
M	32	118	38	5	8	14	215
F	5	15	29	17	3	2	71
Totale	37	133	67	22	11	16	286

(1) - Da Ente a Ente o per scioglimento dell'Ente

(2) - Esclusi i sostituti

1979

A) INGRESSI PER

Luogo di nascita	Concorso	Collocamento		Trasferimento (1)	Comando o distacco	Avventizi o a tempo determinato (2)	Stagionali	Totale
		Categorie protette	Prova pubblica selettiva					
Piemonte	284	9	22	21	3	184	154	677
Fuori Piemonte	101	1	4	-	-	63	-	169
Totale	385	10	26	21	3	247	154	846

B) USCITE PER (da indicarsi soltanto per il personale di ruolo)

Sesso	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferimenti, comandi e distacchi	Decadenza, dispensa o cessazione del rapporto di impiego per provvedimento discipl.	Morte	Totale
	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiungimento limiti di età					
M	38	107	47	-	3	21	216
F	7	17	51	-	1	6	82
Totale	45	124	98	-	4	27	298

(1) - Da Ente a Ente o per scioglimento dell'Ente

(2) - Esclusi i sostituti

1980

A) INGRESSI PER

Luogo di nascita	Concorso	Collocamento		Trasferimento (1)	Comando o distacco	Aventizi o a tempo determinato (2)	Stagionali	Totale
		Categorie protette	Prova pubblica selettiva					
Piemonte	245	10	13	48	1	198	145	660
Fuori Piemonte	60	-	4	1	-	73	3	141
Totale	305	10	17	49	1	271	148	801

B) USCITE PER (da indicarsi soltanto per il personale di ruolo)

Sesso	Pensionamento		Dimissioni volontarie	Trasferimenti, comandi e distacchi	Decadenza, dispensa o cessazione del rapporto di impiego per prov. discipl.	Morte	Totale
	Per raggiunti limiti di età	Prima del raggiungimento limiti di età					
M	15	64	44	9	1	9	142
F	9	32	54	9	1	3	108
Totale	24	96	98	18	2	11	250

(1) - Da Ente a Ente o per scioglimento dell'Ente

(2) - Esclusi i sostituti

Tav. 7 — Distribuzione del personale dipendente complessivo, di ruolo e non di ruolo, al 31.12.1980 per funzioni, per sesso e per livelli di inquadramento contrattuali riferiti al regime in atto al 1° febbraio 1981

FUNZIONI	LIVELLI DI INQUADRAMENTO												TOTALE		
	8° - 9° - 10° - 11°			6° - 7°			4° - 5°			1° - 2° - 3°					
	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale	M	F	Totale
Amministrazione generale	111	50	161	48	118	166	65	224	289	23	13	36	247	405	652
	1	=	1	14	8	22	36	8	44	89	290	379	140	306	446
Assetto e gestione territorio, sviluppo economico	72	4	76	23	75	98	101	115	216	331	2	333	527	196	723
	37	4	41	114	8	122	768	28	796	857	51	908	1.776	91	1.867
Servizi sociali	64	17	81	194	210	404	91	129	220	31	66	97	380	422	802
	68	53	121	330	434	764	190	369	559	89	228	317	677	1.084	1.761
Istruzione e cultura	9	13	22	58	63	121	68	224	292	53	50	103	188	350	538
	13	10	23	21	15	36	120	24	144	391	372	763	545	421	966
Polizia amministr. locale	-	-	-	4	-	4	26	-	26	-	-	-	30	-	30
	375	151	526	806	931	1.737	1.465	1.121	2.586	1.864	1.072	2.936	4.510	3.275	7.785
Totale															

Tav. 8 — Figure professionali individuabili, in relazione alle mansioni effettivamente svolte, al 31 dicembre dell'anno 1975

31.12.1975

Figure professionali	M	F	Figure professionali	M	F
Professori, insegnanti e assimilati	44	28	Periti d'arte e assimilati	-	-
Scrittori, giornalisti, artisti e pubblicisti	-	-	Ostetriche	-	-
Medici	75	23	Infermieri professionali	166	180
Farmacisti	2	2	Assistenti sanitarie	-	3
Veterinari	-	-	Logopedisti, fisioterapisti	1	1
Psicologi	9	11	Tecnici sanitari e assimilati	59	17
Sociologi	-	-	Assistenti socio-sanitari	7	16
Avvocati e procuratori legali	-	-	Assistenti sociali	2	96
Documentalisti e bibliotecari	2	2	Assistenti socio-educativi	65	289
Architetti	4	-	Animatori	-	4
Archeologi	-	-	Geometri e periti edili	218	-
Geologi	1	-	Disegnatori tecnici	26	-
Ingegneri	24	-	Cartografi	-	-
Astronomi	-	-	Periti agrari, forestali, zootecnici e assimilati	7	-
Metereologi	-	-	Periti industriali, periti chimici	35	3
Biologi, zoologi, naturalisti	3	4	Tecnici di impianti nucleari	-	-
Ecologi	-	-	Analisti di organizzazione e sistemi informatici, programmatori	2	-
Agronomi	2	-	Insegnanti di asili nido, scuole materne ed elementari	-	15
Fisici	-	-	Vigili sanitari	19	-
Chimici	13	6	Tipografi	3	-
Matematici	-	-			
Informatici, analisti, sistemisti	2	-			
Statistici, attuariali	-	-			
Economisti e esperti in programmazione di bilancio	2	-			
Commercialisti e assimilati	-	-			

Tav. 8 bis — Figure professionali individuabili, in relazione alle mansioni effettivamente svolte, al 31 dicembre 1980

31.12.1980

Figure professionali	M	F	Figure professionali	M	F
Professori, insegnanti e assimilati	49	30	Periti d'arte e assimilati	-	-
Scrittori, giornalisti, artisti e pubblicisti	-	-	Ostetriche	-	-
Medici	77	31	Infermieri professionali	286	325
Farmacisti	2	3	Assistenti sanitarie	-	4
Veterinari	-	-	Logopedisti, fisioterapisti	-	12
Psicologi	6	12	Tecnici sanitari e assimilati	33	17
Sociologi	-	-	Assistenti socio-sanitari	17	14
Avvocati e procuratori legali	1	-	Assistenti sociali	4	90
Documentalisti e bibliotecari	1	2	Assistenti socio-educativi	94	206
Architetti	5	-	Animatori	3	11
Archeologi	-	-	Geometri e periti edili	210	-
Geologi	1	-	Disegnatori tecnici	19	1
Ingegneri	27	2	Cartografi	-	-
Astronomi	-	-	Periti agrari, forestali, zootecnici e assimilati	5	-
Metereologi	-	-	Periti industriali, periti chimici	31	7
Biologi, zoologi naturalisti	1	8	Tecnici di impianti nucleari	-	-
Ecologi	-	-	Analisti di organizzazione e sistemi informatici, programmatori	5	2
Agronomi	3	-	Insegnanti di asili nido, scuole materne ed elementari	-	121
Fisici	-	-			
Chimici	14	8			
Matematici	-	-			
Informatici, analisti, sistemisti	5	1			
Statistici, attuariali	-	-			
Economisti e esperti in programmazione di bilancio	2	-			
Commercialisti e assimilati	-	-			

Tav. 9 – Distribuzione per classi di retribuzione lorda complessiva e per sesso del personale dipendente a tempo pieno, di ruolo e non di ruolo, al quale è stata corrisposta la retribuzione per l'intero anno 1980. (*)

Classi di retribuzione	M	F	Totale
I - fino a 6 milioni	14	72	86
II - da 6 a 8 milioni	1.205	1.205	2.410
III - da 8 a 10 milioni	2.349	1.319	3.668
IV - da 10 a 14 milioni	731	325	1.056
V - da 14 a 20 milioni	113	25	138
VI - oltre 20 milioni	17	5	22

(*) Per retribuzione complessiva lorda si intende la retribuzione complessiva corrisposta al dipendente al lordo dei contributi obbligatori a carico del dipendente. La retribuzione complessiva lorda può essere desunta dai due modelli indicati nelle avvertenze a pag. 4. I dati si riferiscono al personale dipendente alla data del 31.12.1980, (cfr. la nota alla tav. 1), al quale è stata corrisposta la retribuzione per l'intero anno.

Tav. 10 - Distribuzione per classi di retribuzione lorda complessiva per durata delle prestazioni di lavoro e per sesso, del personale a tempo definito, di ruolo e non di ruolo, al quale è stata corrisposta la retribuzione per l'intero anno 1980. (*)

Classi di retribuzione	Fino a 10 ore settimanali		Oltre 10 e fino a 20 ore settimanali		Oltre 20 ore settimanali	
	M	F	M	F	M	F
I - fino a 2 milioni	-	-	-	-	-	-
II - da 2 a 4 milioni	-	-	-	-	-	-
III - da 4 a 6 milioni	-	-	-	-	10	4
IV - da 6 a 8 milioni	-	-	-	-	-	-
V - da 8 a 10 milioni	-	-	-	-	-	1
VI - oltre 10 milioni	-	-	1	1	-	-

(*) Per retribuzione complessiva lorda si intende la retribuzione complessiva corrisposta al dipendente al lordo dei contributi obbligatori a carico del dipendente. La retribuzione complessiva lorda può essere desunta dai due modelli indicati nelle avvertenze a pag. 4. I dati si riferiscono al personale dipendente alla data del 31.12.1980, (cfr. la nota alla tav. 1), al quale è stata corrisposta la retribuzione per l'intero anno.

Tav. 11 — Ore straordinarie effettuate nel 1980 dal personale dipendente, di ruolo e non di ruolo, per livello di inquadramento contrattuale (*)

Livelli di inquadramento	N. di dipendenti che hanno svolto lavoro straordinario	Compenso lordo totale (migliaia di lire)
8° - 9° - 10° - 11°	172	89.604
6° - 7°	445	122.656
4° - 5°	2.076	350.001
1° - 2° - 3°	1.886	357.157

(*) Esclusa la provincia di Cuneo

Tav. 12 — Personale dipendente trasferito al servizio sanitario nazionale nel periodo 1.1.1981 - 31.10.1981

M	F	Totale
1.027	1.008	2.035

1. La dinamica occupazionale

L'analisi del comparto delle amministrazioni locali piemontesi si conclude con l'Amministrazione regionale. Tale ente presenta la rilevante caratteristica di essere stato istituito proprio nel periodo da noi analizzato, cominciando ad operare, di fatto, solo nel 1974 (1). È noto che la regione non solo svolge funzioni non solo amministrative ma, a differenza di comuni e province, anche di legislazione e di programmazione. Risulta quindi abbastanza interessante verificare come tali aspetti di "novità" istituzionale e funzionale abbiano pesato in termini di caratteristiche strutturali del personale di tale ente (2).

LA REGIONE

(1) La prima legge sull'ordinamento del personale regionale è infatti del 1974 (L.R. 11/5/74, Stato giuridico e trattamento economico del personale regionale. Norme transitorie per il primo inquadramento). Nei due anni precedenti i limitati contingenti di personale a disposizione della Regione Piemonte erano trasferiti e comandati dallo Stato e da altri enti per lo svolgimento delle funzioni di amministrazione generale.

(2) Occorre sottolineare che sussistono alcune incompietanze ed incoerenze nei dati raccolti, dovute al fatto che per la compilazione del questionario ci siamo serviti di fonti diverse: la documentazione amministrativa interna, basata sui ruoli dell'I.N.A.D.E.L., per la ricostruzione della dinamica complessiva del personale (riportata nella tab. II), l'archivio del personale esistente presso lo CSI Piemonte per le altre informazioni. Le difficoltà sono derivate dal fatto che negli anni da noi analizzati più in dettaglio (il periodo 1975-1980) l'archivio non era ancora stato completamente aggiornato e verificato. Da qui derivano alcune incompietanze (ad es. sul luogo di nascita e sulle figure professionali), ed alcune incoerenze (ad es. il personale totale desunto dai ruoli

1. La dinamica occupazionale

L'analisi del comparto delle amministrazioni locali piemontesi si conclude con l'Amministrazione regionale. Tale ente presenta la rilevante caratteristica di essere stato istituito proprio nel periodo da noi analizzato, cominciando ad operare, di fatto, solo nel 1974 (1). E' noto che le regioni sono nate per svolgere funzioni non solo amministrative ma, a differenza di comuni e province, anche di legislazione e di programmazione. Risulta quindi abbastanza interessante verificare come tali aspetti di "novità" istituzionale e funzionale abbiano pesato in termini di caratteristiche strutturali del personale di tale ente (2).

- (1) La prima legge sull'ordinamento del personale regionale è infatti del 1974 (L.R. 12/8/74, Stato giuridico e trattamento economico del personale regionale. Norme transitorie per il primo inquadramento). Nei due anni precedenti i limitati contingenti di personale a disposizione della Regione Piemonte erano trasferiti o comandati dallo Stato e da altri enti per lo svolgimento delle funzioni di amministrazione generale.
- (2) Occorre sottolineare che sussistono alcune incompletezze ed incoerenze nei dati raccolti, dovute al fatto che per la compilazione del questionario ci siamo serviti di fonti diverse: la documentazione amministrativa interna, basata sui ruoli dell'I.N.A.D.E.L., per la ricostruzione della dinamica complessiva del personale (riportata nella tab. 1), l'archivio del personale esistente presso lo CSI Piemonte per le altre informazioni. Le difficoltà sono derivate dal fatto che negli anni da noi analizzati più in dettaglio (il periodo 1978-1980) l'archivio non era ancora stato completamente aggiornato e verificato. Da qui derivano alcune incompletezze (ad es. sul luogo di nascita e sulle figure professionali), ed alcune incoerenze (ad es. il personale totale desunto dai ruoli

Prendendo come base di partenza il 1974 la dinamica occupazionale risulta "esplosiva", nettamente superiore a quella dei comuni e delle province: in sei anni si ha un incremento complessivo del 142%, pari ad un 23,6% medio annuo, ed a 1.888 unità in cifra assoluta. Ad una prima fase di nascita e di consolidamento dell'istituzione, individuabile nel periodo 1974-1977, con una crescita del 36%, segue una seconda fase di sviluppo e di ampliamento delle funzioni svolte, tra il 1978 ed il 1980, con una crescita ulteriore del 78%, conseguente prevalentemente agli effetti del D.P.R. 616/77 e della legge sull'occupazione giovanile (L. 285/77) (cfr.: la tab. 1). L'occupazione si concentra esclusivamente nel rapporto di lavoro a tempo pieno, e ciò può essere imputabile al fatto che la Regione non svolge funzioni di erogazione diretta di servizi, in settori come l'assistenza scolastica e quella sociale nei quali si manifestano prevalentemente le forme di rapporto di lavoro a tempo definito riscontrate nelle amministrazioni comunali e provinciali. Nella Regione non sono mai esistiti

segue nota (2) di pag. prec.:

I.N.A.D.E.L. non coincide con quello derivante dall'archivio meccanografico). Motivi di tempo e, soprattutto, la convinzione che è comunque possibile desumere le caratteristiche principali dei fenomeni che volevamo analizzare ci hanno spinto ad utilizzare tali dati senza supplementi di indagine. Valga quindi come suggerimento generale per la lettura del testo quello di non prendere i valori in esso contenuti come sicuri al cento per cento. A parziale compensazione di questa deficienza è stato però possibile avere informazioni dettagliate sulla struttura del personale regionale anche anteriormente al 1980, grazie ai dati pubblicati nella relazione dell'Assessore al personale ed alla organizzazione del Novembre 1981, presentata per un apposito dibattito in Consiglio Regionale.

Tab. 1 — Consistenza del personale dipendente a tempo pieno della Regione Piemonte

Anni	Personale di ruolo	Variazione %	Personale non di ruolo	Variazione %	Totale	Variazione %
1972	-	-	192	-	192	-
1973	-	-	392	104,16	392	104,16
1974	1.087	-	238	-40,30	1.325	238,01
1975	1.216	11,86	331	39,07	1.547	16,75
1976	1.388	14,14	320	-4,33	1.708	10,40
1977	1.390	0,14	413	29,06	1.803	5,56
1978	1.465	5,39	1.215	194,18	2.680	48,64
1979	1.596	8,94	1.288	6,00	2.884	7,61
1980	1.942	21,67	1.271	-1,32	3.213	11,40

(1) La documentazione fiscale utilizzata per il periodo 1972-80, per gli anni precedenti non è stata possibile ricostruire la serie.

(2) Ad es. nella ricerca dell'1983, nell'agricoltura dell'I.S.A.P., nell'informazione del C.I.P. e nella politica industriale della Fin Piemonte, per la politica ambientale dell'I.P.M.A., per la politica di commercializzazione dei prodotti della Pro Mark.

neanche forme di rapporto di lavoro stagionale o basato sul contratto d'opera; le rigidità dell'utilizzo esclusivo di dipendenti a tempo pieno sembrano però venir ampiamente compensate da un massiccio utilizzo di personale a contratto professionale: i dati in nostro possesso, pur derivanti da fonti disomogenee e non molto sicure, segnalano una crescita di circa 2.500 unità tra il 1976 ed il 1980 (tab. 3) (1). Una grossa parte di tali contratti è però attinente a lavoratori che in realtà sono più assimilabili ai dipendenti a tempo definito, o stagionali o addirittura, ai contratti d'opera, quali quelli impiegati nella formazione professionale, nella forestazione, nella funzione di assistenza veterinaria nelle campagne, e che vengono utilizzati anche per periodi assai limitati. Resta comunque una quota non indifferente di tali contratti (che, ripetiamo, non siamo in grado di precisare, ma che dovrebbe aggirarsi attorno al 10%) che può essere imputabile al fatto che le funzioni svolte dalla Regione richiedono spesso competenze molto specialistiche, non recuperabili attraverso assunzioni dirette, sia perché a volte tali esigenze sono limitate nel tempo, sia, e questa forse è la motivazione principale, perché i livelli retributivi attuali non riescono ad essere concorrenziali rispetto al settore privato. Bisogna anche tener presente che la Regione si avvale dei suoi enti strumentali per lo svolgimento di determinate attività (2), il che dovreb-

(1) La documentazione fiscale utilizzata per il periodo 1976-78 è diversa da quella del periodo 1979-80. Per gli anni precedenti non è stato possibile ricostruire la serie.

(2) Ad es. nella ricerca dell'IRES, nell'agricoltura dell'E.S.A.P., nell'informatica del CSI Piemonte, per la politica industriale della Fin Piemonte, per la politica ambientale dell'I.P.L.A., per la politica di commercializzazione dei prodotti della Pro Mark.

**Tab. 3 — Consistenza del personale a contratto professionale
nel periodo 1976-80 (*)**

Anni	Numero
1976	829
1977	390
1978	476
1979	1.635
1980	3.315

(*) Ricordiamo che la disomogeneità delle fonti utilizzate rende assai incerti questi dati.

be tendere a ridurre il ricorso a prestazioni specialistiche esterne. Tra l'altro, proprio per questa ragione, si prevede un supplemento di indagini sulla struttura del personale che fa capo al c.d. "pararegione".

All'interno della categoria dei dipendenti a tempo pieno il personale non di ruolo ha un'incidenza quantitativa relativamente elevata, perlomeno rispetto a quanto rilevato per comuni e province. Se nel primo periodo individuato pesa prevalentemente una sorta di "effetto nascita", che però tende ad esaurirsi con la graduale immissione in ruolo del personale secondo l'usueto meccanismo rilevato anche negli altri enti locali, nel secondo - 1978/1980 - il grosso incremento del personale non di ruolo è dovuto agli effetti dei trasferimenti di personale da enti disciolti in seguito al D.P.R. 616/77 ed all'ingresso dei giovani dalle liste speciali della Le. 285/77. Già nel 1980 è però in atto un'inversione di tendenza con la progressiva "ruolizzazione" di tali dipendenti (1).

2. Il grado di femminilizzazione

Anche per la Regione si riscontra una dinamica occupazionale nettamente differenziata tra personale maschile e femminile. A fronte di un tasso medio annuo di incremento del personale maschile del 15,95% abba-

(1) Si vedano la L.R. 12/5/1980 n. 38, "Istituzione della graduatoria unica regionale per l'ammissione dei giovani assunti ai sensi degli artt. 26 e seguenti della Le. 1/6/77 n. 285 e successive modificazioni" e la L.R. 13/5/80 n. 42, "Inquadramento nel ruolo regionale di personale comandato presso la Regione".

mo un tasso medio annuo di incremento del personale femminile del 39,96%; ciò si traduce, evidentemente, in un notevole incremento del tasso di femminilizzazione, che passa dal 32,45% del 1974 al 45,67% del 1980 (tab. 4). Tale valore si dimostra leggermente superiore a quello relativo all'occupazione provinciale (40,83%), ma notevolmente inferiore a quello dell'occupazione comunale (54,15%). L'incremento del tasso di attività femminile avvenuto negli anni '70 in Piemonte ha trovato quindi realizzazione anche nell'impiego regionale. All'interno di questa tendenza generale, le differenti funzioni svolte da questo ente si traducono in una diversa intensità relativa del fenomeno. In particolare, la minore femminilizzazione del personale regionale rispetto a quello comunale può essere imputata, ancora una volta, al fatto che la Regione non svolge direttamente alcuni servizi relativi alla scuola ed all'assistenza sociale. Questo dato, insieme a quello emerso per le province, verrebbe a dare un ulteriore supporto all'ipotesi, da noi avanzata, che la grossa dinamica dell'occupazione femminile nei comuni sia da collegarsi più all'espansione di tali servizi che alla diretta sostituzione di personale maschile, con la conseguenza che è difficile ipotizzare una prosecuzione di tale fenomeno in futuro.

3. L'età dei dipendenti

I dipendenti regionali hanno un'età media, 35 anni, nettamente inferiore a quella della popolazione lavorativa piemontese, nonché di quella dei dipendenti comunali e provinciali; le caratteristiche istituzionali di ente "giovane" della Regione sono quindi legate ad una composizione del personale in cui ha grosso peso la classe di età più bassa, tra 18 e 29 anni (tab. 5).

Tab. 4 — Grado di femminilizzazione % del personale dipendente della Regione Piemonte

Anni	G.F. Totale	G.F. Personale di ruolo	G.F. personale non di ruolo
1972	64,50	-	64,58
1973	56,12	-	56,12
1974	32,45	29,62	45,37
1975	35,68	32,23	48,33
1976	36,76	33,78	49,68
1977	38,15	34,82	49,39
1978	41,56	35,22	49,21
1979	42,92	38,15	48,83
1980	45,47	42,73	49,64

I dati sulla provenienza geografica dei dipendenti regionali sono purtroppo carenti, in quanto non è stato possibile individuare il comune di nascita di 1.166 dipendenti, per i già ricordati motivi di sistemazione dell'archivio.

La lettura della distribuzione dei rimanenti 1.767 dipendenti (tab. 6) colloca la Regione in una situazione leggermente differenziata rispetto ai comuni e alle province. Vi è sempre una netta prevalenza di personale di

Tab. 5 — Distribuzione del personale dipendente complessivo della Regione Piemonte per classi di età e sesso. Anno 1980 - PIEMONTE

Classi di età	Maschi	Femmine	Totale
18 - 29 anni	29,3	55,5	41,3
30 - 39 anni	30,2	25,4	28,0
40 - 49 anni	15,6	6,8	11,4
50 anni e oltre	24,9	12,3	19,3
Totale	100,0 (1590)	100,0 (1362)	100,0 (2952)
Età media	38,0	31,6	35,1

I dipendenti regionali hanno un'età media, nettamente inferiore a quella della popolazione lavorativa piemontese, nonché di quella dei dipendenti comunali e provinciali. La struttura etaria del personale "giovane" della Regione è quindi legata ad una composizione del personale in cui ha grosso peso la classe di età più bassa, tra 18 e 29 anni (tab. 5).

La maggiore dinamica del personale femminile di questi ultimi anni si traduce in un'età media più bassa rispetto agli uomini: si passa da un valore di 31 anni per le donne ad uno di 38 per gli uomini. La più bassa età media delle donne è originata dal peso assai rilevante che assume al loro interno la classe di età tra 18 e 29 anni, pari al 55,5% del totale; ciò segnala comunque una differenziazione rispetto a comuni e province, ove, ricordiamo, l'età media delle donne - 36 anni - era notevolmente superiore. La composizione per età dei dipendenti conferma la prevalenza femminile dei nuovi ingressi: il 62% dei dipendenti tra 18 e 29 anni sono donne, mentre tale percentuale scende notevolmente nelle successive classi di età, per arrivare al 20% della classe più anziana.

Ad un'iniziale composizione del personale (ci riferiamo al periodo 1974-1975) condizionata dai trasferimenti dallo Stato e da altri enti, a prevalente composizione maschile e con un'età media relativamente elevata, ha fatto seguito un grosso afflusso di personale giovane e di sesso femminile.

4. La provenienza geografica

I dati sulla provenienza geografica dei dipendenti regionali sono purtroppo carenti, in quanto non è stato possibile individuare il comune di nascita di 1.186 dipendenti, per i già ricordati motivi di sistemazione dell'archivio.

La lettura della distribuzione dei rimanenti 1.767 dipendenti (tab.6) colloca la Regione in una situazione leggermente differenziata rispetto ai comuni e alle province. Vi è sempre una netta prevalenza di personale di

Tab. 6 — Distribuzione del personale dipendente complessivo della Regione Piemonte per luogo di nascita e classi di età. Valore assoluti e percentuali sui totali per classi di età

Classi di età	Piemonte	Sud Isole	Resto Italia	Totale
18 - 29 anni	463	151	65	679
%	68,1	22,2	9,7	100,0
30 - 39 anni	389	109	62	560
%	69,4	19,4	11,2	100,0
40 - 49 anni	139	67	42	248
%	56,0	27,1	16,9	100,0
50 anni e oltre	170	56	54	280
%	60,7	20,0	19,3	100,0
Totale	1.161	383	223	1.767
%	65,7	21,6	12,7	100,0

origine piemontese (66% circa), con un peso leggermente inferiore rispetto a quello delle province - pari al 69% -, ma superiore a quello dei comuni - pari al 58%. Viceversa, il peso del personale nato nel Mezzogiorno - quasi il 22% - si allinea con l'analogo dato comunale ed è nettamente superiore a quello provinciale, pari al 10% circa. I nati nel resto dell'Italia si attestano invece su un valore più basso rispetto agli altri enti locali: abbiamo un peso del 13% circa rispetto al 16% dei comuni ed al 21% delle province.

L'incrocio tra la provenienza e l'età dei dipendenti mostra che la percentuale dei piemontesi tende a diminuire nelle classi di età superiori ai 40 anni, mentre cresce regolarmente, a partire dalla prima classe di età, il peso dei nati nel resto dell'Italia, ad esclusione del Mezzogiorno. Per i nati in queste ultime regioni si registra una quota abbastanza costante - attorno al 20% - salvo che nella classe di età tra i 40 e i 49 anni ove sale al 27%. L'interpretazione che si può dare di queste tendenze è che nella Regione hanno pesato più che nelle province - sia pure indirettamente - i fenomeni migratori avvenuti in Piemonte. Non bisogna dimenticare infatti che la Regione, pur avendo giurisdizione su tutto il territorio regionale, ha una ubicazione degli uffici in buona parte concentrata nel Comune di Torino, ed ha assorbito personale che a sua volta proveniva da uffici statali ivi localizzati. Si spiegano così i valori più elevati dei nati nel Mezzogiorno nella classe di età centrale e la notevole crescita del peso dei nati in altre regioni passando alle classi di età più anziane (si va dal 10% circa della prima classe al 19% dell'ultima) in corrispondenza con gli anni dei più rilevanti flussi migratori.

5. I movimenti in ingresso ed in uscita

Il rilevante incremento di personale avvenuto nella Regione Piemonte si è svolto seguendo modalità in parte differenti da quelle osservate per province e comuni. Infatti, grosso peso hanno avuto i trasferimenti di personale dallo Stato e dai vari enti pubblici soppressi negli anni '70 (tab. 7), nonché da parte degli stessi enti locali. Ugualmente si è assistito anche a un fenomeno di comandi e distacchi da parte di altri enti in direzione della Regione: ciò può essere imputato sia ad una motivazione di carattere oggettivo concernente la crescita delle funzioni svolte dalle Regioni, ma non si può sottovalutare un fenomeno soggettivo di aspirazione all'ingresso in questo ente "nuovo", che destava molte speranze in chi lo vedeva come punto di partenza per una riforma generale della Pubblica Amministrazione in Italia. Negli ultimi tre anni (78-80), la modalità prevalente di ingresso è stata il concorso pubblico (61% degli ingressi totali), comprensiva però dei concorsi interni che spesso hanno regolarizzato la posizione del personale già all'interno dell'ente a vario titolo. La dimensione complessiva delle uscite, in base alla fonte INADEL, dà luogo ad un tasso di ricambio leggermente superiore a quello osservato per comuni e province, ma anche in questo caso abbiamo una disomogeneità rispetto ai dati procurati dagli archivi generali, e pubblicati nella già citata relazione dell'Assessore al personale.

Nei tre anni considerati, in base alla prima fonte, sarebbero infatti usciti mediamente il 5% circa dei dipendenti (rispetto al 3% circa delle altre amministrazioni locali). E' però possibile che i ruoli INADEL siano aggiornati con dei ritardi, con la conseguenza che in questi ultimi anni si sono cumulate uscite in realtà distribuite su più anni. Ciò è confermato dalla pubblicazione della Regione ove il turn-over del personale oscilla sempre (dal 1974 al 1981) intorno al 3%. Anche per i dipendenti regiona-

Tab. 7 — Movimenti del personale dipendente nella Regione Piemonte nel triennio 1978 - 1979 - 1980
Valori assoluti e percentuali

A) Ingressi per						
	Concorso	Categorie protette	prova pubblica selettiva	Trasferimento	Comando e distacco	Avventizi Stagionali Totale
Totale	758	-	-	113	72	285
%	(61,7)	-	-	(9,3)	(5,8)	(23,2)
						1.228 (100,0)
B) Uscite per (riferite al personale di ruolo)						
Sesso	Raggiunti limiti di età	prima del ragg. limiti di età	Dimissioni volontarie	Trasferimenti comandi distacchi	Provvedimenti disciplinari	Morte Totale
Maschi	38	19	107	5	2	9
%	(21,1)	(10,5)	(59,4)	(2,7)	(1,1)	(5,2)
						180 (100,0)
Femmine	8	3	69	1	1	2
%	(9,5)	(3,5)	(82,1)	(1,1)	(1,1)	(2,8)
						84 (100,0)
Totale	46	22	176	6	3	11
%	(17,4)	(8,6)	(66,6)	(2,2)	(1,1)	(4,1)
						264 (100,0)

li la preponderanza delle uscite è rappresentata dalle dimissioni, si sia raggiunta o meno l'età pensionabile, con una netta differenziazione tra maschi e femmine: nel primo caso le dimissioni anticipate rappresentano il 70% delle uscite mentre nel secondo esse rappresentano l'85%. Anche per la Regione si conferma però la prevalenza dei maschi nelle uscite anticipate, con un peso pari al 60% circa del totale. Si rimanda al commento svolto a proposito dei dati riferiti all'occupazione dei comuni per quanto concerne l'interpretazione di tale fenomeno.

6. La distribuzione per funzioni e livelli di inquadramento

L'analisi della distribuzione per qualifiche e per livelli di inquadramento del personale regionale - come originariamente prevista nel nostro questionario - è parzialmente incompleta a causa dei motivi ricordati all'inizio; d'altro lato, è possibile utilizzare ancora una volta la relazione dell'Assessore al Personale che offre comunque una precisa immagine della struttura del personale regionale.

La distribuzione per funzioni e livelli di inquadramento dei dipendenti regionali non può essere soggetta ad una classificazione uguale a quella degli altri enti locali; in particolare, per quanto concerne le funzioni, scompaiono quelle attinenti la polizia amministrativa locale - ovvero i vigili urbani - e compaiono quelle attinenti l'agricoltura, assai rilevanti per le regioni. Ugualmente occorre fare delle modifiche alla struttura dei livelli di inquadramento, a causa della non coincidenza tra i livelli relativi ai dipendenti regionali e quelli relativi ai dipendenti di province e comuni. Rispetto agli 11 livelli contrattuali previsti per questi ultimi, in Regione esistono solo 8 livelli; per facilitare comunque una compara --

zione si può consultare la tab. 8 ove vengono posti a raffronto i due diversi inquadramenti.

Tab. 8 — Livelli di inquadramento contrattuale dei dipendenti delle regioni e degli altri enti locali (al 1° febbraio 1981)

REGIONI		COMUNI E PROVINCE	
Livello	Stipendi annui lordi	Livelli	Stipendi annui lordi
I	2,160,000	I	2,160,000
	2,400,000 (dopo 6 mesi)		2,400,000 (dopo 6 mesi)
II	2,688,000	II	2,688,000
III	3,012,000	III	3,012,000
IV	3,372,000	IV	3,372,000
V	4,140,000	V	3,536,000
VI	4,920,000	VI	4,140,000
VII	5,964,000	VII	4,440,000
VIII	8,700,000	VIII	4,920,000
		IX	5,964,000
		X	7,080,000
		XI	8,700,000

Grazie alla già citata pubblicazione regionale è possibile analizzare nel tempo la distribuzione per qualifiche del personale.

Il graduale sviluppo delle funzioni svolte dalla Regione si traduce in una crescita della percentuale di dipendenti appartenenti alle qualifiche direttive (dal sesto all'ottavo livello) sul totale: si passa dal 27% circa del 1974 al 47% circa del 1980. In quest'ultimo anno la struttura delle qualifiche si presenta quindi assai differenziata rispetto a quella degli altri enti locali, ove, ricordiamo, le qualifiche superiori comprendono solo il

30% dei dipendenti. Indubbiamente pesa la diversità delle funzioni svolte dalla Regione, che necessitano di personale mediamente più qualificato, ma non si può sottacere che l'ampliamento delle qualifiche direttive in Regione è avvenuto grazie soprattutto all'espansione dei dipendenti di stesso livello attraverso promozioni interne, il che, a giudizio del documento dell'Assessore al Personale, crea comunque grossi problemi di riqualificazione e di conversione.

Nella tab. 9 è invece riportata la distribuzione del personale per funzioni, per sesso, e per livelli di inquadramento contrattuali al 31/12/80, desunta dagli archivi dello CSI Piemonte.

La distribuzione per qualifiche presenta lievi differenze rispetto al dato precedente, per i motivi già esposti di disomogeneità delle fonti. La prevalenza del personale è impiegata in funzioni di amministrazione generale all'interno delle quali si trova anche la programmazione socio-economica (29%); seguono, in ordine di importanza, l'assetto e gestione del territorio e lo sviluppo economico (24%), l'istruzione e cultura (20%), l'agricoltura (18%), ed infine, i servizi sociali (7%). Si tratta, come si vede, di una distribuzione abbastanza diversa rispetto a quella incontrata negli altri enti locali, ma ciò è facilmente comprensibile se si pensa alle diverse funzioni svolte dalla Regione. Le differenze principali (l'alta quota di addetti nelle funzioni attinenti l'agricoltura e viceversa, la bassa quota di addetti nei servizi sociali), sono imputabili, da un lato, alla presenza di rilevanti funzioni gestionali in campo agricolo, che richiedono notevole personale distribuito in tutto il territorio regionale, dall'altro al fatto che nei servizi sociali la Regione ha compiti prevalentemente di programmazione ed indirizzo, con conseguenti minori necessità di personale.

La distribuzione per sesso nelle funzioni e nei gruppi di qualifiche

Tab. 9

Tab. 9 – Distribuzione del personale dipendente complessivo, di ruolo e non di ruolo, al 31.12.1980 per funzioni, per sesso e per livelli di inquadramento contrattuali riferiti al regime in atto al 1° febbraio 1981

FUNZIONI	LIVELLI DI INQUADRAMENTO						TOTALE	
	6° - 7° - 8°		4° - 5°		1° - 2° - 3°		M	F
	M	F	Totale	M	F	Totale		
Amministrazione generale	129	109	238	121	245	366	273	368
Agricoltura	172	30	202	99	99	198	272	130
Assetto e gestione territorio, sviluppo economico	232	48	280	126	121	247	360	170
Servizi sociali	37	10	47	41	65	106	80	92
Istruzione e cultura	172	67	239	114	86	200	288	153
Totale	742	264	1.006	501	614	1.117	1.273	913
					33	63		2.186

vede una prevalenza delle donne nei servizi sociale, ma non nelle attività di istruzione che come noto consistono soprattutto nella formazione professionale (pesa il particolare tipo di formazione svolta dai centri della regione, rivolta tuttora alle specializzazioni operaie); ugualmente, prevalgono le donne nell'amministrazione generale. La medesima distribuzione per qualifiche vede una prevalenza di donne nelle qualifiche più basse con una sensibile diminuzione di presenze nei livelli via via più alti. Nella tab. 10, riferita al 30/9/81, è possibile analizzare in dettaglio tale distribuzione, che vede l'addensamento maggiore del personale femminile nel quarto livello (prevalentemente dattilografe e segretarie), ove rappresentano il 73% del totale. Per contro, i livelli più bassi sono appannaggio prevalente del personale maschile, adibiti alle funzioni di custodia, sorveglianza e trasporto. La percentuale di donne è abbastanza equilibrata anche nel quinto e sesto livello (rispettivamente il 49% ed il 42%), mentre cala decisamente nel settimo ed ottavo livello, che in pratica costituiscono la vera fascia direttiva regionale. Si conferma così parzialmente la caratteristica di "componente debole" dell'offerta di lavoro della manodopera femminile (addetta a qualifiche generalmente esecutive), anche se occorre rilevare che si assiste a rilevanti modifiche nel tempo se è vero, come è documentato nella relazione dell'Assessore al personale, che la percentuale di donne dirigenti (ottavo livello) passa dal 5% circa del 1974 al 13% circa del 1981 (tab. 10).

La distribuzione per sesso delle funzioni e nei gruppi di qualifiche

Totale

Istruzione e cultura

Servizi sociali

Economico

Terziario, edilizia

Assistenza e servizi

Agricoltura

Industria

Amministrazione

MANIPOLI

Tab. 10 - Composizione per sesso e per livelli del personale regionale in servizio al 30.9.1981

Livello	Totale dipendenti	% Maschi	% Femmine
I°	-	-	-
II°	78	61,53	38,47
III°	26	73,07	26,93
IV°	449	26,94	73,06
V°	879	50,39	49,61
VI°	498	58,43	41,57
VII°	347	77,23	22,77
VIII°	283	87,27	12,73
Totale	2.560	56.13	43.86

Fonte: Relazione dell' Assessore al personale ed all'organizza-
zione della Regione Piemonte, Novembre 1981.

7. Le remunerazioni

La struttura delle remunerazioni del personale regionale si presenta abbastanza differenziata rispetto a quella del personale degli altri enti locali. La remunerazione media annua lorda del personale regionale nel 1980 era pari a 8.479.000 lire, corrispondente ad uno stipendio mensile medio di circa 652.000 lire: si tratta del livello retributivo più basso nel comparto delle Amministrazioni locali (tab. 11).

A parziale spiegazione di questo fenomeno si può addurre, da un lato, il carattere più giovane del personale regionale, rilevato in precedenza, che si traduce in minore anzianità economica, dall'altro, alcune possibili differenze, rispetto a comuni e province, nei tempi di erogazione dei benefici dell'ultimo contratto collettivo (1979-1981).

La più bassa remunerazione media trae origine in un addensamento dei dipendenti nelle più basse classi di remunerazione (fino agli 8 milioni annui) con un peso pari al 52% circa, abbastanza differenziato tra maschi e femmine (cfr.: tab. 10).

Le differenziazioni salariali per sesso evidenziano infatti uno scostamento della remunerazione media mensile delle donne rispetto a quella degli uomini di quasi 105.000 lire (594.000 lire rispetto alle 690.000 lire degli uomini) cifra assai superiore a quella rilevata per comuni e province.

Ciò deriva da un maggior peso del personale femminile nei livelli retributivi al di sotto degli 8 milioni (68%), che conferma l'analisi già svolta sulla distribuzione delle qualifiche per sesso.

Tab. 11 — Distribuzione del personale dipendente a tempo pieno di ruolo e non di ruolo della Regione Piemonte per classi di retribuzione lorda complessiva Anno 1980

Classi di retribuzione	M	% di co lonna	F	% di co lonna	Totale	% di co lonna
I - fino a 6 milioni	44	2,5	80	6,5	124	4,2
II - da 6 a 8 milioni	675	39,0	756	61,8	1.431	48,4
III - da 8 a 10 milioni	584	33,0	312	25,5	896	30,3
IV - da 10 a 14 milioni	373	21,5	73	6,0	446	15,0
V - da 14 a 20 milioni	58	3,3	2	0,2	60	19,6
VI - oltre 20 milioni	-	-	-	-	-	-
Totale	1.734	100,0	1.223	100,0	2.957	100,0
Retribuzione media annua	8.978.500		7.732.500		8.479.200	

8. Il lavoro straordinario

Il peso dei dipendenti che svolgono lavoro straordinario risulta più basso che nei comuni e nelle province (53% circa), ed abbastanza omogeneo nei diversi livelli di qualifica, perlomeno a partire dal 4° livello (tab. 12). Il maggiore addensamento dei dipendenti della Regione nelle qualifiche più elevate dà origine, ovviamente, in un maggiore utilizzo dello straordinario nelle medesime; in termini retributivi, lo straordinario si traduce in compensi pro-capite relativamente bassi, e che non servono certamente ad integrare gli stipendi contrattuali: il valore medio sul totale delle qualifiche di 288.860 lire lorde, pari a 24.000 circa mensili, non necessita di commenti. E' probabile, e ciò vale anche per gli altri enti locali, che però numerosi dipendenti optino per una "demonetizzazione" delle ore di straordinario, convertendole in ore di "riposo compensativo". Ciò sarebbe un'ulteriore conferma dell'ipotesi che il lavoratore pubblico preferisca una minore intensità di lavoro accoppiata a maggiore tempo libero rispetto a maggiori stipendi; il questionario individuale previsto nella seconda fase della ricerca potrà, ancora una volta, offrire maggiori lumi a proposito.

I servizi nei quali si è registrato il maggior numero di ore straordinarie (tab. 13) sono riferiti all'Assessorato al Bilancio, alla formazione professionale, alla gestione ed assetto del territorio (urbanistica, pianificazione territoriale, tutela ambiente, viabilità) ed alla sanità; ovviamente l'aggregazione assessorile copre una diversità di comportamento dei diversi servizi all'interno di ciascun assessorato, che in questa sede non è stato possibile analizzare.

Tab. 12 — Lavoro straordinario del personale della Regione Piemonte - 1980

Livello di inquadramento	% di dipendenti che hanno svolto straordinario sul totale dei dipendenti del livello di appartenenza	Compenso lordo pro-capite
6° - 7° - 8°	55,01	352,329
4° - 5°	53,52	228,404
1° - 2° - 3°	27,50	203,500
TOTALE	53,20	288,860

Tab. 13 — Servizi della Regione nei quali si è registrato il maggior numero di ore straordinarie nel 1980

<u>Servizi</u>	<u>n. ore</u>
Assessorato programmazione finanze e bilancio	5.181
Assessorato strumenti urbanistici	4.970
Assessorato formazione professionale	4.899
Assessorato pianificazione territoriale regionale	3.972
Assessorato tutela ambiente	3.298
Assessorato sicurezza sociale sanità	3.111
Assessorato trasporti e viabilità	2.890

Tab. 12 - Lavoro straordinario del personale della Regione Piemonte - 1980

Il peso del dipendente che svolge lavoro straordinario risulta più basso che nei comuni della provincia (53% circa), ed abbastanza omogeneo nel territorio regionale.

(tab. 12), il maggiore addensamento del dipendente della Regione nelle

qualifiche più elevate dà origine, ovviamente, in un maggiore utilizzo del lavoro straordinario nelle medesime, in termini retributivi, lo straordinario si traduce in compensi pro-capite relativamente bassi, non servono certamente ad integrare gli stipendi contrattuali: il valore medio totale delle qualifiche di 288.88 lire lordi, pari a 24.07 circa mensili,

non necessita di commenti. È probabile, e ciò vale anche per gli enti locali, che per numerosi dipendenti optino per una "demonetizzazione" delle ore di straordinario, convertendole in ore di "riposo compensativo". Ciò sarebbe un'ulteriore conferma dell'ipotesi che il lavoratore pubblico preferisca una minore intensità di lavoro, a maggior tempo libero rispetto a maggiori stipendi: il quesito è ancora aperto.

Tab. 13 - Servizi della Regione nei quali si è registrato il maggior numero di ore straordinarie nel 1980

La seconda fase della ricerca potrà, ancora una volta, offrire maggiori lumi a proposito.

Assessorato programmazione finanze e bilancio	2.181
Assessorato ambiente urbanistico	1.970
Assessorato formazione professionale	1.889
Assessorato pianificazione territoriale regionale	1.875
Assessorato tutela ambientale	1.868
Assessorato strutture sociali	1.841
Assessorato trasporti e viabilità	1.830

l'aggregazione delle diverse attività non è stata possibile analizzare.

I risultati delle analisi precedenti possono essere schematicamente sotto due profili principali. Il primo, più sicuro, consiste in un raffronto interno, in termini di analogie e diversità, fra i tre comparti che compongono la struttura del mercato locale. Il secondo, più interessante, ma più difficile per l'omogeneità del campo di osservazione, guarda invece a se e come la realtà portuale qui esaminata conferma le ipotesi di base che guidano la ricerca complessiva.

E' bene iniziare da quest'ultimo. Non vi è dubbio che il comparto portuale, nonostante le sue ridotte dimensioni, ha svolto un ruolo efficace sotto il profilo dell'assorbimento di forza lavoro. La crescita prodotta, rispetto alla categoria totale, unita ad un sensibile tasso di occupazione, ha permesso di dare un contributo non trascurabile al

CONCLUSIONI

per quanto concerne la struttura occupazionale. L'analisi dei dati relativi al periodo 1961-1970, che ha messo in evidenza un aumento di 1.000 posti di lavoro offerti ogni anno (passando da 1.047 agli uomini nel 1961 a 2.047 nel 1970), ha permesso di

risultare per essere più deboli, e forse inferiori alle ipotesi iniziali, l'apporto all'occupazione della manodopera di tipo intellettuale. Gli enti locali in Piemonte mostrano infatti una struttura dell'occupazione per livelli professionali - cui corrispondono abbastanza da vicino i titoli di studio - che si espande molto velocemente verso il basso. In altre parole, le qualifiche elevate sono ridotte di numero e prevalgono invece quelle medie e medio-basse. E neppure l'apporto degli enti locali nella creazione di nuovi posti di lavoro sembra essere stato significativo nei confronti delle specializzazioni nuove, o se si vuole, delle figure professionali che caratterizzano una struttura amministrativa meno burocratica e

I risultati delle analisi precedenti possono essere riassunti schematicamente sotto due profili principali. Il primo, più limitato ma più sicuro, consiste in un raffronto interno, in termini di analogie e diversità, fra i tre comparti che compongono la struttura del governo locale. Il secondo, più interessante, ma più difficile per l'esiguità del campo di osservazione, guarda invece a se e come la realtà parziale qui esaminata confermi le ipotesi di base che guidano la ricerca complessiva.

E' bene iniziare da quest'ultimo. Non vi è dubbio che il comparto locale, nonostante le sue ridotte dimensioni, ha svolto un ruolo efficace sotto il profilo della capacità di assorbimento di forza lavoro. La crescita piuttosto rapida dell'occupazione totale, unita ad un sensibile tasso di uscita dagli enti, ha permesso di dare un contributo non trascurabile al problema occupazionale in regione, soprattutto per quanto concerne la manodopera femminile. Limitandosi ai soli posti di ruolo, ed al periodo '78-'80, ciò ha voluto dire una media di 1.800 posti di lavoro offerti ogni anno alle donne (2.600 se rapportati all'universo), e di 1.047 agli uomini (1.412 se rapportati all'universo).

E' risultato per contro più debole, e forse inferiore alle ipotesi iniziali, l'apporto all'occupazione della manodopera di tipo intellettuale. Gli enti locali in Piemonte mostrano infatti una struttura dell'occupazione per livelli professionali - cui corrispondono abbastanza da vicino i titoli di studio - che si espande molto velocemente verso il basso. In altre parole, le qualifiche elevate sono ridotte di numero e prevalgono invece quelle medie e medio basse. E neppure l'apporto degli enti locali nella creazione di nuovi posti di lavoro sembra essere stato significativo nei confronti delle specializzazioni nuove, o se si vuole, delle figure professionali che caratterizzano una struttura amministrativa meno burocratica e

più moderna.

Queste affermazioni sono confermate dalle indicazioni che emergono dai dati del Censimento sul personale degli enti locali, svolto dal Ministero dell'Interno, che sono brevemente riassunti nell'Appendice 3. Basti menzionare in questa sede che il 41% del personale comunale è dotato della sola licenza elementare e che tale percentuale sale al 55% nel caso delle province, per avere un'idea semplificata, certo, ma efficace di come gli enti locali non possono qualificarsi come creatori primari di posti per la forza lavoro intellettuale.

Nel complesso, l'analisi ha messo in evidenza un processo di crescita più quantitativa che qualitativa. Nel senso che l'espansione del personale è avvenuta soprattutto con l'ampliamento di talune funzioni già esistenti e lo sviluppo di altre parzialmente nuove, in primo luogo nel settore dei servizi sociali, piuttosto che attraverso la riqualificazione delle strutture esistenti. Sotto questo profilo la crescita molto elevata dell'occupazione femminile potrebbe rappresentare solamente un fenomeno tipico degli anni '70, legato appunto al processo di espansione dei servizi sociali, che pare difficile mantenere allo stesso ritmo, e non invece a diffusi processi di sostituzione di manodopera maschile con manodopera femminile.

Se queste interpretazioni sono corrette, vi è da attendere nei prossimi anni un rallentamento negli ingressi della manodopera femminile e, tramite questi, della tendenza all'aumento del tasso di attività femminile, un fenomeno, questo, al cui sviluppo il settore pubblico, perlomeno per quanto i governi locali fanno intravedere, ha svolto un ruolo considerevole. Il rallentamento del tasso di attività femminile sarebbe dovuto, inoltre, non solo alle difficoltà di espandere allo stesso ritmo i servizi sociali, ma anche alla maggiore concorrenza fra uomini e donne sui posti di lavoro pubblico che inevitabilmente si manifesta nei periodi di depressione.

ne del mercato del lavoro.

La prevalenza degli elementi strutturali - in particolare la crescita dei servizi sociali - non ha permesso di verificare appieno l'ipotesi che le caratteristiche dell'impiego pubblico, in particolare le combinazioni di remunerazione, da un lato, e orario e impiego di lavoro richiesto, dall'altro, siano maggiormente rispondenti alle caratteristiche dell'offerta di lavoro femminile. Su questo punto risposte più approfondite potranno essere date nella seconda fase della ricerca, attraverso il questionario individuale, la cui messa a punto è stata aiutata anche da questi primi risultati.

Le differenze fra i tre livelli di governo sono risultate, come previsto, piuttosto contenute. Comuni e province hanno la medesima normativa, e la Regione - nonostante svolga o debba svolgere, funzioni diverse - non presenta le differenze che ci si sarebbe potuti aspettare. In ogni caso, le differenziazioni sono concentrate nella dinamica dell'impiego e dei fenomeni da essa trascinati. A sua volta, i movimenti del personale sono strettamente collegati alle dinamiche istituzionali. La Regione, per fare un esempio, ha la crescita più rapida e, se si depurano gli effetti provocati dall'assorbimento di personale proveniente da altre amministrazioni, il personale regionale ha l'età media più bassa ed il tasso di femminilizzazione più elevato, come da attendersi.

In comune i tre livelli di governo hanno certamente anche i bassi livelli di remunerazione. Su di questi ha giocato, come in tutto il settore pubblico, l'inflazione, ma anche una preferenza indubbia delle Amministrazioni a privilegiare la crescita degli organici rispetto a quella delle remunerazioni. Non si può in ogni caso sottacere la preoccupazione che i livelli di retribuzione oggi esistenti sono difficilmente compatibili con una politica del personale che tenda ad attrarre figure professionali ad eleva

ta qualificazione.

Un secondo profilo, anch'esso da verificare con l'indagine individuale, è in quale misura le condizioni economiche complessive possano scoraggiare le permanenze presso gli enti locali del personale più qualificato.

La ricerca ha messo in evidenza l'esistenza di un tasso di uscita anticipata piuttosto elevato, che è certamente da mettere in relazione con il regime pensionistico, ma probabilmente anche con l'insufficienza delle remunerazioni, non in grado di reggere la concorrenza con altri settori di impiego, specie per quanto concerne le qualifiche medio-alte, senza per questo trascurare altre motivazioni soggettive legate ad una insoddisfazione generale nei confronti delle specifiche modalità organizzative e di funzionamento del settore pubblico.

D'altro lato non si può sottacere il rischio che, per gli stessi motivi, una parte degli occupati stabili permanga alle dipendenze dell'ente pubblico considerandolo come "impiego inferiore", che serve cioè come integrazione del reddito familiare (pensiamo in particolare all'occupazione femminile), o che consente di svolgere con maggiore "sicurezza" altre prestazioni lavorative.

Nel complesso, il forte grado di aggregazione con cui è stata condotta la ricerca permette unicamente di identificare situazioni problematiche, interrogativi e di formulare giudizi soltanto su aspetti molto generali della politica del personale degli enti locali.

Risposte e verifiche più puntuali sono rimandate alla fase dell'indagine individuale ed al confronto fra i diversi comparti del settore pubblico che sarà possibile condurre nella fase conclusiva della ricerca.

A questo stadio del lavoro l'unico giudizio possibile è che solo dal punto di vista quantitativo lo sviluppo dell'impiego negli enti locali negli

anni '70 lascia intravedere connotazioni positive, nel senso che ha dato un apporto effettivo a taluni problemi del mercato del lavoro piemontese.

Sotto il profilo qualitativo, il rimando che è stato più volte effettuato alle fasi successive della ricerca non può in ogni caso fare tacere gli elementi di preoccupazione che sono già emersi chiaramente. Il tipo di sviluppo realizzato negli anni '70, la stessa normativa (da quella generale sul pubblico impiego, a quella specifica sull'ordinamento delle autonomie locali) su cui esso si è basato, e che continua a regolare le scelte degli enti locali, non configurano una situazione favorevole per gli enti locali sotto il profilo delle capacità delle loro strutture di approntare in maniera efficiente i compiti più complessi che la società richiede al settore pubblico.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE PROVINCIALE E COMUNALE IN BASE AI TITOLI DI STUDIO - POSSEDDUTI. BREVE ANALISI DEI DATI DEL CENSIMENTO SUL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI AL 31/12/78.

Proprio mentre veniva compilato questo Quaderno sono stati pubblicati i risultati del censimento del personale degli enti locali al 31/12/1978.

APPENDICE III

svolto dal Ministero degli Interni. Questi dati costituiscono una importante integrazione delle informazioni raccolte nella presente ricerca, in cui si è preferito non rilevare i titoli di studio sia per motivi di economia della ricerca (fra l'altro gli archivi degli enti locali non sempre contengono i dati dei titoli di studio) sia perché esistono problemi di interpretazione, nel senso che il titolo di studio posseduto non sempre è riconosciuto dagli enti rispetto al livello della qualifica coperta, perché sovente ottenuto dopo l'assunzione.

Nella tab. I è riportata la distribuzione del personale comunale, provinciale e comunale in base ai titoli di studio posseduti. Breve analisi dei dati del censimento sul personale degli enti locali al 31/12/78

Comuni sono stati accorpati i titoli di studio di scuola media superiore ed inferiore, impedendo un confronto più approfondito con i livelli di inquadramento, per verificarne la coerenza.

Assumendo come indicatore di un basso grado di qualificazione la percentuale di dipendenti in possesso della licenza elementare, si può osservare come essa giochi un peso notevole: si va dal 41% del personale comunale, che si allinea al dato della ripartizione nord-occidentale (39,6%), al 55% del personale provinciale, che è notevolmente al di sopra dell'analogo dato ripartizionale (48%). Confrontando tale dato con quello relativo agli occupati in tutti i settori economici, si può notare che, mentre per il personale comunale il peso della licenza elementari è sempre più basso - e ciò è ragionevole considerando il fatto che negli altri settori sono compresi anche i dipendenti senza titolo di studio -, per il personale provinciale ciò è sempre vero per i dati ripartizionali, ma non per il Pianon-

Proprio mentre veniva completato questo Quaderno sono stati pubblicati i dati del censimento del personale degli enti locali al 31/12/1978, svolto dal Ministero degli Interni. Questi dati costituiscono una importante integrazione delle informazioni raccolte nella presente ricerca, in cui si è preferito non rilevare i titoli di studio sia per motivi di economia della ricerca (fra l'altro gli archivi degli enti locali non sempre contengono i dati dei titoli di studio) sia perché esistono problemi di interpretazione, nel senso che il titolo di studio posseduto non sempre è riconosciuto dagli enti rispetto al livello della qualifica coperta, perché sovente ottenuto dopo l'assunzione.

Nella tab. 1 è riportata la distribuzione del personale comunale, provinciale e degli occupati in complesso secondo il titolo di studio posseduto, a livello piemontese e ripartizionale.

Purtroppo nelle elaborazioni definitive relative alle amministrazioni comunali sono stati accorpati i titoli di studio di scuola media superiore ed inferiore, impedendo un confronto più approfondito con i livelli di inquadramento, per verificarne la coerenza.

Assumendo come indicatore di un basso grado di qualificazione la percentuale di dipendenti in possesso della licenza elementare, si può osservare come essa giochi un peso notevole: si va dal 41% del personale comunale, che si allinea al dato della ripartizione nord-occidentale (39,6%), al 55% del personale provinciale, che è notevolmente al di sopra dell'analogo dato ripartizionale (48%). Confrontando tale dato con quello relativi agli occupati in tutti i settori economici, si può notare che, mentre per il personale comunale il peso delle licenze elementari è sempre più basso - e ciò è ragionevole considerando il fatto che negli altri settori sono compresi anche i dipendenti senza titolo di studio -, per il personale provinciale ciò è sempre vero per i dati ripartizionali, ma non per il Piemon-

Tab. 1 — Distribuzione del personale comunale, provinciale e degli occupati in complesso secondo il tipo di studio posseduto - 1978

Regioni e ripartizioni	Personale delle amministrazioni comunali (al 31.12.1978)			Personale delle amministrazioni provinciali (al 31.12.1978)				Occupati in complesso (dati medi del 1978)			
	Laurea	Istruz. sup. e inf.	Licenza element.	Laurea	Istruz. sup.	Istruz. inf.	Licenza element.	Laurea	Istruz. sup.	Istruz. inf.	Licenza elem. e senza tit. di studio
PIEMONTE	4,1	55,0	40,9	4,9	17,0	22,9	55,2	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
ITALIA Nord Occidentale	3,7	56,7	39,6	5,6	15,0	31,0	48,4	3,9	13,9	31,3	50,7
ITALIA Nord Orientale	5,4	50,7	43,9	7,0	17,5	33,0	42,5	3,5	13,2	28,9	54,2
ITALIA Centrale	4,7	53,6	41,7	4,9	16,5	29,0	49,6	5,5	15,6	26,1	52,6
ITALIA Meridionale	4,3	37,0	58,7	4,5	15,0	12,0	58,5	4,7	12,6	20,8	61,7
ITALIA Insulare	5,9	42,4	51,7	6,4	19,6	17,0	57,0				
ITALIA	4,6	49,6	46,4	5,6	16,0	28,4	50,0	4,4	13,7	26,6	55,1

Fonte: Per il personale comunale e provinciale, Ministero dell'Interno, Direzione generale dell'Amministrazione civile-Divisione personale enti locali, Primo censimento del personale degli enti locali al 31 dicembre 1978, Roma, 1982; per gli occupati in complesso ISTAT, Annuario di statistiche del lavoro, 1979.

te. Nella nostra regione il peso sul totale dei dipendenti provinciali con licenza di scuola elementare è maggiore di circa cinque punti dell'analogo dato riferito all'occupazione complessiva a livello di ripartizione nord-occidentale (il dato regionale per il 1978 non è disponibile, ma non dovrebbe discostarsi molto da quello ripartizionale); non solo, ma esso è addirittura uguale a quello relativo al personale provinciale dell'Italia meridionale. D'altro canto non si può dire molto sugli altri titoli di studio, salvo che il peso del personale dotato del titolo di studio di scuola media superiore delle province (17%) è sensibilmente superiore all'analogo dato riferito all'occupazione complessiva (14%), mentre tale confronto non è possibile per il personale comunale; abbastanza omogeneo, infine, appare il peso delle lauree nelle province e nei comuni, leggermente superiore in ambedue i casi a quello riferito all'occupazione complessiva.

Il fatto che, comunque, la licenza elementare abbia un peso così rilevante può essere dovuto ad un'inosservanza dell'obbligo scolastico, o ad una rilevante presenza di nati prima del 1952 (anno di nascita dei primi interessati all'obbligo scolastico), che nel 1980 avrebbero dovuto avere 28 anni compiuti; quest'ultima interpretazione è confermata dalla presenza predominante, in base alle nostre rilevazioni, di personale con età superiore ai 29 anni, sia nei Comuni che nelle Province, ove essi rappresentano una quota che si aggira tra il 75% e l'80% del totale.

Fa eccezione, e solo parziale, la Regione, la cui struttura delle funzioni, incentrate soprattutto sulle attività di programmazione e di regolamentazione, pone evidentemente necessità di manodopera a maggiore livello di scolarità, anche se non siamo in grado di dare dati precisi a proposito.

Si ha quindi l'impressione che le Amministrazioni locali non si pongano all'avanguardia nella domanda di manodopera intellettuale, perlomeno

rispetto ad altri comparti del terziario privato ed allo stesso settore industriale (1). Diverso invece il discorso se si opera un confronto con altri comparti pubblici, come quello della scuola e quello sanitario (come parzialmente si può desumere, per quanto concerne comuni e province, dalle tabb. 2 - 3 ove sono riportati i titoli di studio dei dipendenti in relazione alle qualifiche ed ai settori di attività), ma su tali argomenti si ritornerà quando saranno completate le indagini su di un campione di scuole e di ospedali piemontesi.

(1) Sul problema generale della maggiore qualificazione dei dipendenti pubblici rispetto a quelli privati confronta il recente saggio di Rose R., Mutamenti nel pubblico impiego: un'analisi comparativa pluridimensionale, in Sociologia del lavoro, n. 12, 1981.

Tab. 2 — Primo censimento del personale degli Enti Locali al 31.12.1978 - Amministrazioni provinciali della Regione Piemonte (n. 6 su n. 6) - Distribuzione del personale per categoria e titolo di studio

CATEGORIA	N.	TITOLO DI STUDIO									
		Laurea		Istruzione superiore		Licenza elementare		Percentuale riferita ai totali di categoria generali			
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%
Impiegati	1.998	100	5,0	1.896	94,9	2	0,1	52,3	27,5		
	351	61	17,4	281	80,0	9	2,6	9,2	4,8		
	1.416	184	13,0	585	27,2	847	59,8	37,1	19,5		
	55	9	16,4	46	83,6	—	—	1,4	0,8		
	Totale	3.820	354	9,3	2.608	68,3	858	22,4	100,0	52,6	
Operai											
	278	—	—	44	15,8	234	84,2	15,7	3,8		
	274	—	—	55	20,1	219	79,9	15,5	3,8		
	1.215	—	—	100	8,2	1.115	91,8	68,8	16,7		
	1.767	—	—	199	11,3	1.568	88,7	100,0	24,3		
Ausiliari											
	1.678	—	—	92	5,5	1.586	94,5	100,0	23,1		
	1.678	—	—	92	5,5	1.586	94,5	100,0	23,1		
Totale generale	7.265	354	4,9	2.899	39,9	4.012	55,2	—	100,0		

Tab. 3 — Primo censimento del personale degli Enti Locali al 31.12.1978 - Comuni della Regione Piemonte
(n. 1.200 su n. 1.209) - Distribuzione del personale per categoria e titolo di studio

CATEGORIA	N.	TITOLO DI STUDIO										Percentuale riferita ai totali di categoria generali
		Laurea		Istruzione superiore		Licenza elementare						
		N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	N.	%	
Impiegati	Amministrativi	10.693	366	3,4	9.839	92,0	488	4,6		61,7	32,1	
	Tecnici	1.408	158	11,2	1.199	85,2	51	3,6		8,1	4,2	
	Sanitari	1.667	736	44,2	897	53,8	34	2,0		9,6	5,0	
	Insegnanti	3.572	117	3,3	3.443	96,4	12	0,3		20,6	10,8	
	Totale	17.340	1.377	7,9	15.378	88,7	585	3,4		100,0	52,1	
Operai	Specializzati	2.498	2	0,1	1.031	41,3	1.465	58,6		27,0	7,5	
	Qualificati	1.795	—	—	322	17,9	1.473	82,1		19,4	5,4	
	Generici	4.957	—	—	564	11,4	4.393	88,6		53,6	14,9	
	Totale	9.250	2	0,0	1.917	20,7	7.331	79,3		100,0	27,8	
	Auxiliari	6.701	—	—	996	14,9	5.705	85,1		100,0	20,1	
Totale		6.701	—	—	996	14,9	5.705	85,1		100,0	20,1	
	Totale generale	33.291	1.379	4,1	18.291	55,0	13.621	40,9		—	100,0	

ires

ISTITUTO RICERCHE ECONOMICO - SOCIALI DEL PIEMONTE
VIA BOGINO 21 10123 TORINO

